



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-40

17 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° 2020-40 du 17 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° 2020-40.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-40 du 17 octobre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Architecture (entreprises) : accord du 8 juillet 2020 relatif à l'égalité femmes-hommes	5
Architecture (entreprises [La Réunion]) : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (La Réunion)	12
Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Midi-Pyrénées)	14
Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais]) : accord du 14 février 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Nord - Pas-de-Calais)	16
Architecture (entreprises [Pays de la Loire]) : accord du 21 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Pays de la Loire)	18
Architecture (entreprises [Picardie]) : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Picardie)	20
Architecture (entreprises [Poitou-Charentes]) : accord du 8 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Poitou-Charentes)	22
Architecture (entreprises [Provence-Alpes-Côte d'Azur]) : accord du 21 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Provence-Alpes-Côte d'Azur)	24
Architecture (entreprises [Rhône-Alpes]) : accord du 3 décembre 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Rhône-Alpes)	26
Architecture (entreprises [Rhône-Alpes]) : accord du 3 décembre 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020 (Rhône-Alpes)	28
Automobile (services) : avenant n° 95 du 9 septembre 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 »	30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie - Horlogerie : accord du 17 septembre 2020 relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité	34
Bureaux d'études techniques : accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle	38
Caisse d'épargne : avenant n° 2 du 9 juin 2020 relatif aux conditions de vie	55
Chimie (industries) : accord du 26 juin 2019 relatif à la structuration du dialogue social et à la mise en place de la CPPNI	57

Chimie (industries) : accord du 12 février 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2020.....	65
Chimie (industries) : protocole du 22 juillet 2020 relatif au fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI lié à la crise sanitaire du « Covid-19 ».....	69
Cinéma (exploitation) : accord du 1^{er} septembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	75
Commerce à distance (entreprises) : accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif « Pro-A ».....	85
Commerce à distance (entreprises) : accord du 12 juin 2020 relatif aux minima conventionnels.....	92
Esthétique : avenant n° 26 du 14 mai 2020 relatif à la formation professionnelle continue (contribution conventionnelle)	96
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 2 du 16 juillet 2020 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI	98
Formation professionnelle (interbranches) : accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.....	102
Habillement (industries) : accord du 23 juillet 2020 relatif au dispositif « Pro-A ».....	137
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 2 du 7 février 2020 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé.....	146
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A ».....	149
Laitière (industrie [Roquefort]) : accord du 30 janvier 2020 relatif à la grille des salaires laitiers au 1^{er} février 2020 (Roquefort)	158
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant n° 7 du 30 janvier 2020 relatif au personnel saisonnier laitier (Roquefort)	160
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant n° 29 du 30 janvier 2020 relatif aux congés d'hospitalisation.....	161
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant n° 30 du 30 janvier 2020 relatif à la prime d'ancienneté (Roquefort)	162
Promotion immobilière : accord du 9 juin 2020 relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance (« Pro-A »).....	163
Promotion immobilière : accord du 9 juin 2020 relatif à la formation professionnelle.....	170
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant du 2 juillet 2020 à l'avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020 relatif à la rémunération minimum de branche	186
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 4 septembre 2020 relatif aux règles encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire.	188

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 8 juillet 2020
relatif à l'égalité femmes-hommes

NOR : ASET2050814M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFDT ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle des entreprises d'architecture s'engage dans la lutte pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes en se fondant sur les principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination.

Cette recherche d'égalité doit être source de performance sociale et économique ainsi que d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le constat de l'existence d'une inégalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche architecture, (voir annexe 1) nous oblige par cet accord à créer des actions concrètes.

Les actions vont permettre aux femmes et aux hommes de vivre une réelle égalité dans l'entreprise quelle que soit sa taille.

Cet accord met l'accent sur 2 priorités :

- atteindre l'objectif « À travail égal, salaire égal » ;
- viser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les entreprises pour les postes à responsabilités et au sein des Instances représentatives des entreprises et de la branche architecture. En conséquence, les organisations syndicales tant salariales que patronales de la branche s'engagent à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition de leur délégation.

La CPPNI doit examiner chaque année l'état d'avancement de cet accord, et le cas échéant en proposer des évolutions.

Article 1^{er} | Socle commun des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle

Le socle commun définit les champs d'action fédérateurs autour desquels les entreprises de la branche se rassemblent en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce socle commun comprend quatre domaines d'égale importance :

- l'égalité salariale ;
- les parcours professionnels et la formation ;
- l'évolution des mentalités, des stéréotypes ;
- l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

1.1. L'égalité salariale

La branche met à disposition des entreprises des éléments de méthode pour l'évaluation et la suppression des écarts de salaires (outils méthodologiques).

Les entreprises s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes à situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance).

Les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises, quelle que soit leur taille, au plus tard dans les 3 ans suivants le moment où ils ont été révélés.

Les entreprises de plus de 50 salariés

Suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret du 8 janvier 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent atteindre des objectifs (4 ou 5 selon le nombre de salariés de la structure) liés à :

- la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart des taux d'augmentations individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- l'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité si des augmentations ont eu lieu au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord donne comme obligation aux entreprises de moins de 50 salariés de faire une analyse sur les points suivants :

- la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
- l'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- la vérification que les femmes, au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité, ont bien bénéficié des augmentations des autres salariés au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- vérifier que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

Ces données devront être transmises au comité, en accord avec les textes sur la protection des données personnelles, au plus tard le 31 mars pour l'année précédente, arrêtées au 31 décembre.

1.2. Les parcours professionnels et la formation professionnelle

À tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux formations correspondant à leurs compétences et à leur évolution professionnelle souhaitées.

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long de la vie est un des vecteurs importants d'égalité professionnelle.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il doit être systématiquement proposé au salarié, en particulier quand celui-ci reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée, ou en cas de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial, de congé d'adoption ou d'une période d'activité à temps partiel.

Lors de l'entretien professionnel, il faut :

- faire un « point carrière » : au-delà de l'obligation légale qui consiste à « envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer », ce « point carrière » doit retracer l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise, déterminer s'il y a eu, pendant cette période, un changement de cadre d'emploi et/ou de missions et/ou de responsabilités et/ou de rémunération, en étant attentif à la corrélation possible entre le sexe du salarié et l'éventuel constat d'une absence d'évolution professionnelle qui traduirait une situation de discrimination professionnelle ;
- prendre connaissance des indicateurs internes à l'entreprise sur l'égalité professionnelle tels que définis à l'article 1.1 et engager un dialogue sur la situation personnelle du salarié au regard de ces données ;
- un entretien particulier devra être proposé également à l'issue du congé paternité. Celui-ci portera alors plus particulièrement sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

Nota : le contenu de l'entretien professionnel tel que défini ci-dessus, ne se substitue pas à l'obligation légale faite à l'employeur de procéder, tous les 6 ans, à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément au II de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à organiser ces entretiens individuels selon les préconisations ci-dessus, la branche s'engage à proposer dans les 12 mois suivant l'extension du présent accord, des outils adaptés aux TPE-PME.

1.3. L'évolution des mentalités

La loi n° 2015-6894 du 17 août 2015 a introduit un nouvel article L. 11423-2-1 dans le code du travail indiquant que nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Pour renforcer la lutte contre les agissements sexistes, l'article L. 2314-1 du code du travail, impose à toute entreprise ayant mis en place un CSE, de désigner en son sein un référent harcèlement sexuel.

Les partenaires sociaux de la branche sont convaincus de la nécessité de lutter contre l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe ou de genre, qui sont directement et/ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de

personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer dans leur travail.

1.3.1. La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Au-delà des actes pénalement répréhensibles (art. 222-33 du code pénal) et saisis par la justice, toutes les entreprises doivent protéger tous leurs salariés, leur assurer des conditions de travail décentes et, en conséquence, lutter contre toute forme de harcèlement à connotation sexuelle, en favorisant l'évolution des mentalités qui facilite leur survenance.

Toute allusion ou geste à connotation sexuelle, comme le fait d'insister sur le physique d'une personne, d'évoquer ses expériences ou désirs sexuels ou bien d'avoir des propos obscènes, peut avoir pour conséquence d'engendrer une souffrance psychologique pour un salarié.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur ou son représentant, saisi de tels faits par la victime ou un tiers, doit diligenter une enquête, y impliquer les représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise, afin de vérifier la matérialité des faits et y remédier.

Cette souffrance, même en l'absence de faits prouvés, doit impérativement être prise en compte de façon analogue au processus décrit ci-dessus, afin d'agir pour y mettre un terme.

La branche fournit des outils spécifiques pour aider les entreprises de moins de 50 salariés et en particulier celles ne disposant pas d'un « référent harcèlement sexuel » tel que prévu par l'article L. 2314-1 du code du travail.

1.3.2. La lutte contre le sexisme ordinaire

Les entreprises, et en particulier leurs managers, ainsi que les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, doivent lutter contre le sexisme ordinaire, y compris structurel.

Le sexisme ordinaire se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser une personne, de façon insidieuse voire bienveillante.

Le sexisme ordinaire structurel est le fait d'accepter comme allant de soi, ces stéréotypes ou ces clichés liés au sexe et de les appliquer au monde l'entreprise (ex : « la secrétaire est forcément une femme », « une femme ça ne peut pas faire de chantier », etc.).

Les entreprises et la branche professionnelle s'engagent à ce que leurs communications ne relaient aucun stéréotype lié au sexe.

1.4. Mise en œuvre de l'accord pour renforcer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Pour remédier aux conséquences des stéréotypes existants, les entreprises facilitent l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. En particulier, en veillant à :

- fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- lutter contre la culture du présentisme ;
- développer des outils permettant de travailler à distance.

Les entreprises peuvent également accompagner la parentalité des salariés via des dispositifs de soutien à la garde des enfants (par exemple, chèque emploi service universel...).

Article 2 | Mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil spécifique dédié à la mise en œuvre du présent accord : le comité de branche pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2.1. Missions du comité de branche pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce comité a pour mission de suivre et d'accompagner la mise en œuvre du présent accord.

À ce titre, il doit :

- collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche ;
- développer et proposer des outils permettant d'évaluer les différences de traitement, dans le but de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Il propose à la CPPNI toutes les modifications du présent accord rendues nécessaires par les éventuelles modifications de la législation.

2.1.1. Collecte et analyse de données

A. Le comité recueille des données relatives à l'égalité professionnelle, notamment celles relatives aux écarts de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification, de l'ancienneté, et la comparaison sexuée des rémunérations.

Ces données sont issues des indicateurs prévus par la loi et par l'article 1^{er} du présent accord.

Elles proviennent également du suivi annuel des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle signés dans la branche.

Pour ce faire, il peut solliciter différents intervenants susceptibles de lui fournir les données, conformément aux dispositions de l'article 2.2 « Moyens du comité » du présent accord.

Le comité assure le suivi des indicateurs des outils créés en application du présent accord.

B. Il organise des travaux visant à analyser les données collectées.

Ces travaux d'analyse servent à la production annuelle d'une fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la branche.

Elle permet en outre de proposer à la CPPNI des actions à mettre en œuvre l'année suivante.

Cette fiche est transmise à la CPPNI qui se charge de sa diffusion la plus large.

2.1.2. Outils développés par le comité à destination des entreprises, des représentants du personnel et des salariés

Le comité met à la disposition des entreprises des éléments de méthode en vue d'identifier, d'évaluer et de supprimer les écarts de rémunération.

Il développe des outils qui sont mis à disposition des entreprises, des représentants du personnel et des salariés, en particulier via le site de la branche professionnelle, par décision de la CPPNI.

Ces outils peuvent notamment être :

- des accords d'entreprise « type », y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- des modèles de grille d'entretien ;
- des fiches d'information thématiques ;
- des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- des guides, y compris de bonnes pratiques ;
- un « kit » de sensibilisation aux stéréotypes ;
- etc.

2.2. Modalités de travail du comité : moyens et ressources

Le comité reçoit régulièrement les données concernant l'égalité professionnelle collectées par l'observatoire de branche.

Le comité peut solliciter les caisses de retraite pour recueillir des informations relatives aux différences femmes/hommes en matière de pension de vieillesse.

Il peut solliciter l'appui d'organismes de référence dans le domaine de la formation, pour comprendre et identifier les mécanismes sources d'inégalité dans le parcours professionnel, notamment les freins à l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Une journée thématique d'étude sur l'égalité professionnelle sera organisée par le comité à l'intention de l'ensemble des entreprises de la branche.

Le comité propose des voies d'amélioration pour réduire les égalités entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations, en particulier salariales, au sein de la branche.

Le comité assure un suivi des accords, chartes, guides de bonnes pratiques, etc., mis en place ou diffusés par les organismes gouvernementaux, les entreprises de la branche ou de tout d'autres secteurs d'activité, dans le champ de la qualité de vie au travail et des équilibres vie privée/vie professionnelle, dès lors qu'ils ont un impact sur la question de l'égalité professionnelle.

2.3. Composition et fonctionnement du comité

Le comité est mis en place par la CPNNI. Il est composé de quatre à huit membres.

Ces représentants seront désignés par leur collège respectif à parité égale, avec le souci de respecter une représentation équilibrée de femmes et d'hommes.

Le comité se réunit au minimum deux fois par an.

La CPNNI pourra être saisie par tout salarié constatant le non-respect de l'accord par son entreprise.

Article 3 | Calendrier

Le comité sera mis en place à la CPNNI qui suivra la publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Dans les 12 mois suivant cette extension, le comité produira les modèles de grille d'entretien et un accord type d'entreprise à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

La première fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la branche, mentionnée au B de l'article 2.1.1 ci-dessus, sera produite 1 an après l'arrêté d'extension et présentée en CPNNI. Un bilan sera présenté chaque année à la CPNNI par le comité.

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DROM, aux entreprises dont le personnel relève de la convention collective des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre (IDCC 2332), quelle que soit leur taille.

4.2. Clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux de branche architecture considèrent que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En conséquence cet accord prévoit des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

4.4. Notification, dépôt, entrée en vigueur et extension de l'accord

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

À la suite de quoi, il est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension de l'accord sera sollicitée conformément aux dispositions du code du travail, les parties contractantes mandatent le secrétariat du paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à son extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension.

4.5. Révision

À tout moment, une révision pourra être demandée selon les règles en vigueur.

Fait à Paris, le 8 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 juillet 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(La Réunion)

NOR : ASET2050801M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFDT ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,97 € pour l'ensemble du territoire de La Réunion à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 8 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 janvier 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2050792M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

- zone 1 (communauté urbaine de Toulouse métropole) :
 - 7,98 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
 - 8,05 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;
- zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse métropole) :
 - 7,89 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
 - 7,95 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

À compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Toulouse, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 14 février 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Nord – Pas-de-Calais)

NOR : ASET2050793M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,97 € pour l'ensemble du territoire Nord – Pas-de-Calais à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Lille, le 14 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 21 janvier 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2050795M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU CFDT ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,05 € pour l'ensemble du territoire Pays de la Loire à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Nantes, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 juillet 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Picardie)

NOR : ASET2050796M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFDT ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,80 € pour l'ensemble du territoire Picardie à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic. Salaire minimum : 1 672 €.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 8 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 8 janvier 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2050797M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,90 € pour l'ensemble du territoire Poitou-Charentes à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Niort, le 8 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 janvier 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2050800M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,06 € pour l'ensemble du territoire Provence-Alpes-Côte d'Azur à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Marseille, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 décembre 2019
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050803M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,12 € pour l'ensemble des départements 69, 73, 74, 01 et 38 à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Lyon, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 décembre 2019

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050802M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,01 € pour l'ensemble des départements 07, 26 et 42 à compter du 1^{er} janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Lyon, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

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

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.

Activités connexes. Contrôle technique automobile. Formation des conducteurs)

Avenant n° 95 du 9 septembre 2020

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

NOR : ASET2050791M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article 1.22 d de la convention collective ;

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

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

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

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

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

Vu l'avenant n° 94 du 29 avril 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » ;

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

Considérant les incertitudes sur les évolutions de la situation sanitaire liée à l'épidémie du « Covid-19 » et le risque épidémique qui subsiste comme en témoignent les « Clusters » identifiés depuis ces dernières semaines,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant fait suite au réexamen des dispositions de l'avenant n° 94 du 29 avril 2020 relatives aux aménagements et modalités d'examens des CQP afin de tenir compte des incertitudes sur les évolutions de la situation sanitaire liée à l'épidémie du « Covid-19 » et des perturbations susceptibles d'être induites pour les candidats engagés actuellement dans un processus de certification quant à l'organisation des jurys paritaires.

Au regard de la situation sanitaire prolongée et du protocole national pour la santé et la sécurité des salariés du 31 août 2020, les organisations soussignées décident que les aménagements, tels que prévus par le présent avenant, s'appliqueront, de manière dérogatoire et exceptionnelle, à l'ensemble des candidats actuellement engagés dans un processus de certification de qualification professionnelle (CQP) et devant se soumettre initialement au passage devant un jury sur la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'à la date de fin de l'application du protocole national pour la santé et la sécurité en vigueur.

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

Article 2 | Aménagements des modalités d'examen des CQP

2.1. Principe : organisation en présentiel des jurys CQP

Les organisations soussignées décident que le principe est l'organisation en présentiel des jurys d'examen des CQP devant se tenir sur la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'à la date de fin de l'application du protocole national pour la santé et la sécurité en vigueur conformément aux articles 10 et 11 de l'annexe 2.14 susvisée relatifs à l'organisation des évaluations et à la composition des jurys paritaires.

L'organisation de ces jurys CQP se tiendra dans le strict respect des dispositions du protocole national pour la santé et la sécurité des salariés en vigueur.

2.2. Dérogations possibles

2.2.1. Organisation à distance des jurys paritaires

En cas d'impossibilité reconnue par l'ANFA de tenir en présentiel un jury paritaire dans les conditions de l'article 2.1 du présent avenant, le jury paritaire pourra être organisé à distance dans le respect des articles 10 et 11 de l'annexe 2.14 susvisée.

Les membres du jury qui ne pourraient participer en présentiel à l'examen final devront en informer l'ANFA au minimum 3 semaines à l'avance.

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

2.2.2. Validation du CQP sans jury paritaire

À défaut de pouvoir organiser en présentiel ou à distance un jury paritaire (absence d'équipements technologiques, absence de connexion à haut débit, indisponibilité des membres du jury...) et afin d'apporter l'agilité nécessaire à tous les acteurs concernés (CFA, candidats, experts métiers, formateurs, représentants syndicaux et patronaux), tout en garantissant l'acquisition des compétences nécessaires aux candidats, la validation du CQP aura lieu sans tenue d'un jury.

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

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

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

Aucune mention ne sera accordée pour les sessions d'examen CQP devant se tenir initialement sur la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'à la date de fin de l'application du protocole national pour la santé et la sécurité en vigueur et pour lesquelles les aménagements prévus à l'article 2.2.2 du présent avenant s'appliquent.

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

2.3. Spécificités pour le CQP « Attaché commercial automobile » et le titre à finalité professionnelle « Vendeur automobile »

Le référentiel des certifications prévoit en principe qu'un des deux blocs de compétences soit validé en partie lors de l'entretien de vente qui constitue l'examen final pour le titre à finalité professionnelle « Vendeur automobile » (VA) et le certificat de qualification professionnelle « Attaché commercial automobile » (CQP ACA).

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

Le candidat obtiendra son CQP ou titre à finalité professionnelle en validant les 2 blocs de compétences.

Dans l'hypothèse d'une absence de validation du titre ou CQP, les rattrapages dédiés devront être organisés au cours du dernier trimestre.

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

Les organisations soussignées demandent à l'ANFA de procéder à un suivi et à une information régulière de la commission paritaire nationale sur la mise en œuvre de ces aménagements, et en tout état de cause de procéder à un bilan lors de la commission paritaire nationale du mois de janvier 2021.

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

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

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

Article 5 | Modalités d'application du présent avenant (entreprises de moins 50 salariés)

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

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

Article 6 | Durée déterminée du présent avenant

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'à la date de fin de l'application du protocole national pour la santé et la sécurité en vigueur.

Article 7 | Entrée en vigueur

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

Article 8 | Demande d'extension

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

Fait à Suresnes, le 9 septembre 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 17 septembre 2020

relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité

NOR : ASET2050786M

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 :

FGMM CFTD ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement des accords du 8 avril 2020 mesures « Covid-19 » et du 7 juillet 2020 « aménagement du temps de travail », les partenaires sociaux souhaitent conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse d'activité.

En effet, le diagnostic économique présenté aux partenaires sociaux met en avant un impact considérable sur les entreprises et salariés de la branche suite à la crise sanitaire. Les adaptations logistiques rendues nécessaires pour garantir la sécurité des travailleurs et le redémarrage de l'activité économique ont considérablement réduit la productivité des ateliers de production qui souffraient déjà fortement d'une baisse de leurs carnets de commandes.

C'est pourquoi, dans le prolongement des accords précités, les partenaires sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite 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 CQP mises en œuvre 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, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif 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.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités s'y rattachant, tel que défini à l'article 1^{er} de cette convention collective et l'article 1^{er} de la convention collective de l'horlogerie, placée en annexe.

Article 2 | Modalités d'applications

Conformément aux dispositions légales son application est subordonnée à son extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail et à l'élaboration par l'employeur d'un document, pris après consultation du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 4 ci-après.

Toutefois un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif d'activité partielle indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord.

Article 3 | Principes

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

Il est entendu que la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Quant aux salariés concernés l'indemnité horaire versée par l'entreprise ne pourra être inférieure à 70 % de la rémunération brute en conformité et dans les limites définies par l'article 8 du décret du 28 juillet 2020.

Article 4 | Document d'application de l'accord

Pour permettre l'application du présent accord, l'employeur établira un document soumis à homologation de l'administration dans les conditions de l'article 53 (V) de la loi du 17 juin 2010. Ce document comportera :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, l'entreprise ou le groupe et leurs perspectives d'activités ;
- les activités et les salariés concernés ;
- la date de début et la période de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD) ;
- les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information du CSE. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois. À cet effet un document sera remis au CSE comportant une indication sur le nombre de salariés concernés et les catégories professionnelles, ainsi que sur la recherche et le montant des allocations versées aux salariés ;
- en l'absence de CSE, la direction de l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel ;
- l'ampleur de la réduction d'horaires qui ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative ainsi que prévu à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

Ce document et l'avis du CSE seront joints à la demande d'homologation.

Article 5 | Modalités d'information des organisations syndicales

Est instaurée une commission de suivi du présent accord, qui comporte l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche. À cet effet les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 4 adresseront au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'administration.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée lors de la réunion de la commission de suivi.

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

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | 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 8 | Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an prenant effet le 1^{er} jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives.

Article 9 | Dépôt. Extension

Le présent accord prendra effet dès sa signature et sera déposé conformément aux dispositions légales. L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Accord du 10 septembre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

NOR : ASET2050764M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC média +,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation de la « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique, notamment des entreprises de moins de 250 salariés.

La crise épidémique de la « Covid-19 » a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

La priorité des organisations professionnelles et syndicales de salariés est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'État et de l'Unédic.

Si certains secteurs ont été très durement touchés comme l'événement, ou encore les entreprises de la branche dont le cœur de métier est la fourniture de prestations intellectuelles auprès de clients des secteurs d'activité les plus touchés par la crise, tels que l'automobile et l'aéronautique, ou celles fortement dépendantes de la commande publique, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui ont été impactés.

Dans sa note de conjoncture du 8 juillet 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement. Ainsi, il est constaté la perte d'activité de 22 % au 2^e trimestre 2020 des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ».

La DARES, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire "Covid-19" », souligne également que :

- le manque de débouchés/d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5 % des entreprises d'« information et communication » (catégorie comprenant les acteurs du numérique) et 30,2 % des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » (catégorie comprenant les activités d'ingénierie et de conseil). Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'événementiel ;
- cela conduit 7,4 % des entreprises d'« information et communication » et 5,6 % des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5 % et 36 % des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions ;
- en effet, pour une entreprise sur deux (51,1 %) d'« information et communication » et une entreprise sur quatre (26,9 %) des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien », l'activité mettra « plus de 3 mois à revenir à la normale » ou elle a été affectée « d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année » ;
- les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8 % des premiers et 40,4 % des seconds.

Les difficultés des 6 derniers mois ont été amorties par le recours à l'activité partielle et aux ressources financières propres des entreprises. En l'absence de nouvelles mesures à la sortie de l'été 2020 et dans un scénario où l'impact sur l'activité serait moitié moindre pour les entreprises de la branche (- 11 %) dans les mois à venir, l'ensemble de ces éléments chiffrés conduisent les signataires à estimer que ce sont 6 à 7 % des effectifs qui pourraient être menacés par un licenciement économique, une fin de contrat non renouvelée, etc. (il y a un effet d'amortissement en limitant les marges des entreprises, en puisant dans les capacités financières...). Cela représente près de 70 000 salariés, la branche comptant au 31 décembre 2019 un peu plus de 1 million de salariés (estimation www.opiiec.fr). Dans les scénarios plus pessimistes, les 100 000 salariés concernés pourraient être dépassés.

Au global, la branche étant ces dernières années sur un rythme de 50 000 créations nettes d'emploi par an (~ 5 % de croissance), ce sont réellement 120 000 à 170 000 emplois qui sont dans la balance.

Sur la base de ce diagnostic, qui sera utilement complété par le rapport CPPNI tel que mentionné à l'article 12, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application du dispositif temporaire créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions

liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du « Covid-19 ».

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 | Salariés et activités éligibles

2.1. Principe général d'éligibilité

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que le DSAP ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2. Cas particuliers des salariés en intercontrats

Les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas possible d'inclure dans le DSAP les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise. La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion. Cette période correspond à la période de confinement de la population mis en œuvre en réaction à la pandémie de la « Covid-19 » prolongée de six (6) mois, afin de prendre en compte la baisse d'activité significative engendrée par cette mesure sanitaire.

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

À titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70 %, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

Ces règles relatives aux intercontrats ne sont applicables qu'aux entreprises dans lesquelles les salariés peuvent être concernés par des périodes d'attente de mission, d'intercontrat ou d'interchantiers.

Chapitre II Conditions d'application

Article 3 | Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du DSAP prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») comme suit :

Rémunération totale brute mensuelle	Indemnisation garantie (pourcentage de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98 %
Entre 2 100 € et le plafond de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale	75 %

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, soit 6 927,39 € mensuels en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

- Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine.

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Article 4 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

Les périodes de recours au DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 5 | Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 6 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche 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. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des SARL ;
- présidents et associés des SAS ;
- figurants sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, 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 de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au DSAP.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 7 | Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

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

Les projets de formations 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, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences ATLAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (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.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, espace dédié de l'opérateur de compétences ATLAS afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

La CPNEFP et la CPPNI détermineront dans la note politique de formation émise par la CPNEFP les engagements de la branche en matière de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiantes pour la promotion des salariés

ou leur reconversion par les moyens de l'alternance, ainsi que les moyens de mobilisation du CPF afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

Article 8 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3.

4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 9 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 9 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariatcppni@ccn-betic.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ; ou
- l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux par téléversement sur l'espace de partage en ligne de branche.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Chapitre III Stipulations finales

Article 10 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

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

La CP-TPME examinera deux (2) fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission transmettra ses avis et recommandations à la CPPNI quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux entreprises relevant de son champ d'intervention, dont les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Article 12 | *Conditions de suivi*

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 9 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail (ADESATT) la réalisation d'une étude relative aux impacts sociaux de la crise au sein de la branche comprenant notamment un chapitre dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 13 | *Conditions de révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font

l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Article 15 | Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 10 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule

Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler.]

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'Unédic a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 10 septembre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [\[en cas de présence du comité social économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »\]](#) est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrats.]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrats ou interchantiers pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement :

- activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- fonctions supports^[1] [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- consultants [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrats]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrats ou interchantiers pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

[Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code APE/NAF 70.22Z.]

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

À titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70 %, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [6 mois au maximum].

[1] Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique [et pendant les X mois suivants].

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (www.opco-atlas.fr ; www.myatlas.opco-atlas.fr) conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE).]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables^[1] consécutifs de congés payés principaux pendant la période estivale.

Article 5 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1^{er} sera réduit au maximum de [X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, déterminée comme suit :

Rémunération totale brute mensuelle	Indemnisation garantie (pourcentage de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98 %
Entre 2 100 € et le plafond de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale	75 %

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le 1^{er} jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

[1] Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.

– 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$
--

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e heure indemnisée. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;
- la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

Les périodes de DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du DSAP au sein de l'établissement.

[À ajouter pour les SARL.]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À ajouter dans les SAS.]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À ajouter dans les entreprises cotées.]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration, le conseil de surveillance... – préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

[Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]

Article 8 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE.]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [préciser – maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 10 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établis-

sement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 11 | Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (secretariat.instances@ccn-betic.fr).

Fait à Paris, le 10 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 2 du 9 juin 2020

relatif aux conditions de vie

NOR : ASET2050823M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SU UNSA ;

SNE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les conditions de vie au travail le 25 novembre 2016 dans la branche Caisse d'épargne.

Cet accord, à durée déterminée de 3 ans, vise la promotion des actions d'amélioration des conditions de vie au travail à travers l'accompagnement des transformations digitales, la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle, l'organisation du travail et le management dans les relations de travail.

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant de prorogation jusqu'au 30 avril 2020 destiné à la recherche de pistes de travail nouvelles par le biais de la mise en place de groupes de travail paritaires sur la qualité de vie au travail.

Au regard de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » et de la période de confinement décidée par le gouvernement du 17 mars au 11 mai 2020, la négociation de l'accord sur la qualité de vie au travail a été suspendue.

Dans ce contexte, les parties signataires sont convenues de proroger l'application de l'accord sur les conditions de vie au travail signé le 25 novembre 2016 jusqu'au 31 décembre 2020.

Chapitre I^{er} Objet

Le présent avenant a pour objet de proroger l'application de l'accord collectif de branche relatif aux conditions de vie au travail conclu le 25 novembre 2016 dans toutes ses dispositions.

Les parties conviennent de reprendre les discussions relatives à la négociation de l'accord sur la qualité de vie au travail, dans un premier temps à distance ou en présentiel selon l'appréciation de chaque participant. La finalisation de l'accord se fera par des échanges en présentiel dans le respect des recommandations des autorités sanitaires.

Il est entendu entre les parties que si un accord venait à être signé avant le 31 décembre 2020, il viendrait se substituer automatiquement et de plein droit au présent avenant.

Chapitre II Dispositions finales

Article 2.1 | *Durée et entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant de prorogation est conclu pour une durée déterminée. Son échéance est fixée au 31 décembre 2020.

Article 2.2 | *Dépôt et publicité de l'accord*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 juin 2019

relatif à la structuration du dialogue social et à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2050809M

IDCC : 44

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

France chimie ;

FNCG ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit l'obligation de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) au niveau de chaque branche professionnelle, par accord collectif.

Les parties à la négociation entendent mettre à profit cette évolution législative afin de réaffirmer l'importance qu'elles accordent au dialogue social et d'adapter les dispositions de la convention collective relative aux commissions paritaires à la loi travail du 8 août 2016. En effet, les principales missions dévolues par la loi à la CPPNI étaient déjà assumées par la branche par la commission paritaire plénière.

L'objet du présent accord est donc de définir la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de la CPPNI et de définir les moyens alloués au dialogue social de branche.

Les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec toute autre mesure existante, ayant le même objet, laquelle, de ce fait devient caduque. Cette caducité ne s'applique toutefois pas aux articles de la convention collective nationale des industries chimiques visés expressément par le présent accord aux articles 4 et 8.

Partie I Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce des missions de négociation, d'interprétation et d'intérêt général. Elle se substitue, dans ses missions et modalités de fonctionnement, à la commission paritaire existante dans la branche à savoir les réunions paritaires plénières. L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure et la CPPNI ne se confond notamment pas avec la commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI), la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ou la commission paritaire nationale relative aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité (CPNCTHS) existant actuellement dans la branche des industries chimiques.

Article 1^{er} | *Mission de négociation*

La CPPNI des industries chimiques, en tant qu'instance paritaire de négociation dans les industries chimiques se substitue aux réunions paritaires plénières. Elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales. Ces réunions portent sur :

- les thématiques légalement obligatoires ;
- d'autres thématiques à la demande soit d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, soit de la délégation patronale, en accord entre elles.

La CPPNI définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Une fois par an, ses membres se réunissent pour établir un agenda prévisionnel pour l'année considérée et déterminer les dates de réunions prévisionnelles y afférentes au regard des obligations légales et des objectifs de négociation.

Article 2 | *Mission d'interprétation*

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Lorsque la CPPNI donnera un avis à l'unanimité des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques, signataires de la clause sur laquelle porte la saisine, le texte de cet avis, signé par ces organisations, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective et sera annexé à la convention.

La CPPNI ne se substitue pas à la commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI) qui continue d'exister dans ses modalités définies à l'article 26 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques l'instituant.

Article 3 | *Missions d'intérêt général*

Au titre de ses missions d'intérêt général, la CPPNI :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :
 - un bilan et une analyse des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés (congés payés et autres congés) et de compte épargne temps. Une analyse sera faite de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, des recommandations, destinées à répondre aux difficultés identifiées, seront formulées. Ce bilan sera assuré par

- un comité paritaire dédié composé de deux représentants par organisations syndicales représentatives et d'un nombre égal de représentants des fédérations patronales ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce bilan sera réalisé dans le cadre du comité diversité.

Ces accords collectifs d'entreprise doivent être transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et signataires, par la partie la plus diligente et conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-industrieschimiques@francechimie.fr ;
- France chimie, département social, emploi, formation, CPPNI, 14, rue de la République, 92800 Puteaux.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Partie II Moyens alloués au dialogue social de branche

Les dispositions de la partie II du présent accord décrivent les moyens alloués au dialogue social de branche.

Article 4 | Autorisations d'absence et convocations

a) Autorisations d'absence

Les participants aux réunions de la CPPNI ainsi qu'aux réunions d'étude et de formation bénéficient, au même titre qu'aux réunions des autres instances paritaires de la branche, d'autorisations d'absences pour assister à ces réunions. À ce titre, il est rappelé ci-après les dispositions de l'article 13, paragraphes 1 et 2 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques :

« 1. Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production, des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les organisations syndicales s'efforceront dans toute la mesure possible d'organiser ces réunions en dehors des heures de travail.

2. Des autorisations d'absence seront de même accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de personnes fixé d'un commun accord ; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail, et les frais de déplacement indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés.

Cette disposition est notamment applicable aux membres salariés des commissions régionales et nationales de conciliation ainsi qu'à la commission nationale d'interprétation prévue par la présente convention. »

Les entreprises devront prendre en compte le calendrier des réunions paritaires fixé par la branche dans l'organisation des rythmes de travail des membres des délégations en situation de travail posté.

b) Convocation

Les autorisations d'absence visées à l'article 13, paragraphes 1 et 2 des clauses communes sont subordonnées à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'instance paritaire concernée, et de l'attestation de présence détaillée à l'article 5 du présent accord. Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est adressée aux organisations syndicales représentatives dans la branche, membres de la CPPNI, par son secrétariat, assuré par France chimie, 15 jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la réunion. Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation, devront être adressés aux organisations syndicales dans la mesure du possible dans un délai de 8 jours permettant leur examen préalable avant la réunion préparatoire.

c) Fonctionnement

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers et de ne pas faire porter d'efforts disproportionnés sur une ou plusieurs entreprises, une délégation syndicale s'efforcera de ne pas comporter plus d'un membre issu du même établissement lors des réunions et instances paritaires, préparatoires, conclusives et lors des journées de formations.

Les réunions de la CPPNI peuvent donner lieu, en accord avec la délégation patronale, à un temps complémentaire. Ce temps complémentaire peut prendre la forme d'une réunion préparatoire, d'une réunion conclusive, d'une journée d'étude selon les modalités décrites à l'article 7 du présent accord.

Article 5 | Modalités de prise en charge

a) Attestation de présence

Les participants aux réunions paritaires, préparatoires, conclusives, aux journées d'étude et aux journées de formation attestent de leur présence effective par le recueil d'un document individuel précisant :

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ainsi que le contact en entreprise et son adresse e-mail ;
- l'organisation syndicale qu'ils représentent ;
- leur signature.

Ces informations sont communiquées à France chimie qui les transmettra, une fois validées, par voie électronique aux entreprises auxquelles appartiennent les intéressés.

b) Remboursement de frais

Sauf dispositions plus favorables en entreprise, les réunions paritaires, préparatoires, de conclusion et les journées d'étude et de formation donneront lieu à un remboursement par l'employeur des frais de séjour des membres des délégations syndicales participant à ces réunions sur la base des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, plafonnés à hauteur des montants figurant en annexe du présent accord.

Elles donneront également lieu au remboursement des frais de transport selon les modalités applicables dans l'entreprise pour les déplacements professionnels.

Article 6 | Formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques

Deux représentants par organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques bénéficieront de 4 jours d'autorisation d'absence rémunérée par année civile pour participer à des sessions de formation. Ces 4 jours de formation ouvriront également le droit au bénéfice du remboursement des frais engagés selon les modalités décrites ci-dessus.

Chaque journée devra porter sur un des 3 thèmes suivants :

- économique ;
- santé, sécurité, conditions de travail ;
- emploi-formation.

Parmi ces 4 journées :

- 2 journées seront consacrées à des thèmes déterminés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche. Le coût de la formation pour ces 2 journées sera financé par l'organisation syndicale représentative dans la branche ;
- 2 journées seront consacrées à des thèmes déterminés par France chimie. L'organisation, le choix de l'organisme et le coût de la formation pour ces 2 journées seront pris en charge par l'union des industries chimiques.

Partie III Composition et fonctionnement des commissions, instances, comités et groupes de travail paritaires institués en application de la convention collective nationale des industries chimiques

Les dispositions de la partie III visent la composition et le fonctionnement :

- de la CPPNI selon le cadre en vertu duquel elle se réunit ;
- des autres commissions, instances, comités et groupes de travail paritaires, distincts de la CPPNI, institués en application de la convention collective nationale des industries chimiques, ou des accords collectifs de branche.

Article 7 | Composition et fonctionnement de la CPPNI

a) Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission de négociation

Le nombre de participants aux réunions paritaires plénières de la CPPNI est fixé à sept représentants (non compris le délégué permanent de chaque fédération) par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques et au total d'un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

Les organisations syndicales et patronales s'efforceront lors de la composition de leur délégation de parvenir, dans la mesure du possible, à une représentation égale des hommes et des femmes.

Chaque réunion de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en format de négociation, donne le droit à :

- 1 demi-journée de préparation : 8 participants au maximum par organisation syndicale de salarié) ;
- 1 demi-journée de conclusion : 8 participants au maximum par organisation syndicale de salarié).

Parmi les participants aux réunions préparatoires et de conclusion, figureront dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges. Ce temps complémentaire (préparation/conclusion) devra être directement

accolé à la réunion paritaire à laquelle elle donne droit. Dans le cas contraire, la convocation susvisée le précisera expressément ;

- 1 ou plusieurs réunions d'étude organisées par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques comportant l'indemnisation de 1 journée (rémunérée comme du temps de travail effectif et donnant droit à remboursement des frais selon les modalités décrites ci-dessus).

Le nombre maximum de participants à cette ou ces journée(s) d'étude est fixé à vingt-cinq représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques (à l'exclusion des délégués permanents des fédérations).

Ces journées d'études peuvent faire l'objet de modalités d'utilisation particulière : dans le cadre de ces journées d'étude, chacune de ces organisations a la possibilité, une fois par an et à une date de son choix, d'organiser 1 journée d'étude pouvant réunir jusqu'à 100 participants.

L'utilisation de ces journées d'étude ne saurait conduire à indemniser un contingent supérieur à 25 hommes/jour multiplié par le nombre total de réunions paritaires plénières de l'année civile.

La journée d'étude devra nécessairement porter sur un des sujets en lien avec une négociation finalisée, en cours ou à venir ou une commission.

Ces réunions d'étude pourront avoir lieu à Paris ou, sur information de France chimie, en province.

b) Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission d'interprétation

Le nombre de participants à la commission, lorsqu'elle est saisie par une juridiction sur l'interprétation d'une clause de la convention collective nationale des industries chimiques, est fixé à trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention et signataire de la clause sur laquelle porte la saisine et d'un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

Pour l'interprétation des avenants de la convention collective nationale des industries chimiques, les membres de la commission représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention, signataires de ces avenants et représentant la catégorie professionnelle visée au sens de la classification. Les autres organisations syndicales représentatives et signataires de la convention collective nationale des industries chimiques pourront siéger à titre consultatif.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

c) Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de ses missions d'intérêt général

Le nombre de participants à la commission, lorsqu'elle se réunit dans le cadre de ses missions d'intérêt général, est fixé à trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques et d'un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

Article 8 | Composition des autres commissions, instances, comités et groupes de travail paritaires, distincts de la CPPNI, institués en application de la convention collective nationale des industries chimiques

Les autres commissions instituées dans la branche des industries chimiques demeurent :

- la commission nationale paritaire des conditions de travail, hygiène et sécurité des industries chimiques (CPNCTHS) issu de l'accord du 18 juillet 2016 relatif à la santé, à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la sûreté : l'article 29 est cependant modifié en ce que la CPNCTHS se réunit au moins deux fois dans l'année. Les moyens attribués restent inchangés ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). Les dispositions relatives à la CPNE issues de l'accord du 15 janvier 1991 restent inchangées, celle-ci étant une commission distincte de la CPPNI ;
- la composition et le fonctionnement des autres commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires existantes tels que le comité diversité, le comité de suivi frais de santé, le comité de suivi PEI PERCOI prévus dans les accords antérieurs à celui-ci restent inchangés ;
- chaque réunion de section paritaire professionnelle telle que prévue dans l'accord constitutif de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018 donne droit à une réunion préparatoire dont la durée est égale à la durée de la réunion qu'elle permet de préparer, sous réserve de la participation effective de l'intéressé.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Révision et dénonciation

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 11 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

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

Le présent accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Il prendra effet à compter de la date de son dépôt.

Fait à Puteaux, le 26 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Indemnisation des salariés délégués par leur organisation syndicale pour participer à des réunions paritaires, préparatoires, conclusives, des réunions d'étude ou de formation

À compter de la date de l'entrée en vigueur du présent accord, le plafond de remboursement par l'employeur des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, par les représentants des délégations syndicales participant à des réunions paritaires, préparatoires, conclusives et/ou à des réunions d'étude et de formation est fixé comme suit :

- à Paris : 110 € la nuit avec petit-déjeuner ;
- en province : 90 € la nuit avec petit-déjeuner ;
- repas : 25 € par repas (dans la limite de 2 repas – déjeuner et dîner).

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : 44 | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

Accord du 12 février 2020
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2020

NOR : ASET2050812M

IDCC : 44

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

France chimie ;

FNCG ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent d'augmenter au 1^{er} mars 2020 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, à 8,31 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,755.

Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1^{er} ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

Article 4

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2019 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

Article 5

Une autorisation d'absence rémunérée est attribuée pour enfant hospitalisé, dans les cas suivants :

- 1 jour maximum pour une hospitalisation de jour ;
- 2 jours maximum pour une hospitalisation incluant au moins une nuit ; et
- ce dans une limite de 2 jours maximum par année civile et par salarié.

Cette autorisation d'absence est attribuée pour enfant hospitalisé dans les conditions cumulatives ci-dessous :

- l'enfant doit être âgé de moins de 16 ans ;
- le salarié (mère ou père de l'enfant) doit informer l'employeur de son absence au plus tard au début de l'hospitalisation et transmettre à ce dernier dans les 48 heures suivant la fin de celle-ci, la copie du bulletin d'hospitalisation de l'enfant justifiant son état de santé.

Elle ne se cumule pas avec les dispositions existantes dans les entreprises qui prévoient déjà un droit à absence rémunérée pour enfant malade ou hospitalisé.

Article 6

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

Article 7

Les parties signataires s'engagent à porter à l'agenda paritaire les thèmes suivants :

- handicap ;
- prévoyance.

Article 8

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 9

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2020.

Article 10

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 11

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la « circulaire Fillion » relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 12 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des salaires minima

Le barème au 1^{er} mars 2020 pour 38 heures/semaine sera le suivant :

- valeur du point (VP) = 8,31 €.
- barème pour 38 heures/semaine.

(En euros.)

Coefficient	Formule et calcul (VP x coefficient)	Complément de salaire	Total
130	1 080,30	596,03	1 676,33
140	1 163,40	533,29	1 696,69
150	1 246,50	470,55	1 717,05
160	1 329,60	407,81	1 737,41
175	1 454,25	313,70	1 767,95
190	1 578,90	219,59	1 798,49
205	1 703,55	125,48	1 829,03
225	1 869,75		1 869,75
235	1 952,85		1 952,85
250	2 077,50		2 077,50
275	2 285,25		2 285,25
300	2 493,00		2 493,00
325	2 700,75		2 700,75
360	2 991,60		2 991,60
350	2 908,50		2 908,50
400	3 324,00		3 324,00
460	3 822,60		3 822,60
480	3 988,80		3 988,80
510	4 238,10		4 238,10
550	4 570,50		4 570,50
660	5 484,60		5 484,60
770	6 398,70		6 398,70
880	7 312,80		7 312,80

Protocole du 22 juillet 2020

relatif au fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI
lié à la crise sanitaire du « Covid-19 »

NOR : ASET2050810M

IDCC : 44

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

France chimie ;

FNCG ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires ont conclu le 26 juin 2019 un accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ci-après l'accord CPPNI.

Tout en réaffirmant leur attachement aux principes posés dans cet accord, les parties signataires conviennent d'adapter de manière temporaire les règles de fonctionnement des réunions de la CPPNI afin de respecter :

- les recommandations émises dans le protocole national de déconfinement lié à la crise sanitaire « Covid-19 » ;
- les capacités d'accueil des locaux de France chimie dans lesquelles se tiennent ces réunions.

Ce protocole déroge de manière exceptionnelle et temporaire aux dispositions visées dans l'accord CPPNI ayant le même objet dans le cadre de la situation sanitaire.

L'accord CPPNI demeure applicable pour les dispositions non visées par ce protocole.

Les réunions en présentiel sont organisées dans le strict respect des règles barrières et de distanciation, ainsi que des recommandations de sécurité sanitaire en vigueur dans les locaux de France chimie. Ces dispositions sont disponibles à l'accueil.

Conformément au protocole national de déconfinement du ministère du travail et aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent protocole, l'organisation des salles qui accueillent les réunions paritaires doit permettre une distance minimale fixée par les autorités publiques (à la date de signature au moins 1 mètre entre 2 personnes).

Dès lors pour (a) s'adapter aux règles et recommandations précitées et (b) permettre aux participants qui ne peuvent pas être accueillis dans les locaux de France chimie, du fait de la capacité maximale des salles de réunion et/ou de facteurs particuliers de vulnérabilité, de participer à distance, les réunions de CPPNI peuvent se tenir à la fois en présentiel et en visioconférence (doublée d'une ligne téléphonique) selon les modalités exposées ci-après.

Le nombre de participants aux réunions paritaires plénières de la CPPNI est maintenu à sept représentants (non compris le délégué permanent de chaque fédération) par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective nationale des industries chimiques selon l'une des 3 modalités suivantes, au choix de chaque organisation syndicale :

1. Modalité 1 : délégation syndicale en partie en présentiel, en partie en distanciel :

- au plus cinq représentants en présentiel, dans les locaux de France chimie ;
- le reste de la délégation par visioconférence (doublée d'une ligne téléphonique).

Pour garantir la fluidité des échanges paritaires, et la possibilité pour les représentants des organisations syndicales de pouvoir échanger, au sein de leur délégation et/ou avec l'ensemble des représentants salariés, dans le cadre des suspensions de séance, il est prévu les modalités ci-après :

- la retransmission des échanges paritaires est assurée via un ordinateur et une ligne téléphonique, ainsi qu'un nombre suffisant de micros mis à disposition par France chimie, sur un canal dédié via la solution informatique Teams de Microsoft ;
- chaque organisation syndicale bénéficie par ailleurs d'une ligne téléphonique dédiée, pour les représentants des organisations syndicales qui assisteraient à la réunion en distanciel et qui n'auraient pas d'accès Internet. Les frais d'appel sont pris en charge par France chimie.

2. Modalité 2 : présence de tous les représentants de la délégation syndicale dans les locaux, répartis dans 2 salles distinctes comme suit :

- au plus 5 personnes par organisation syndicale dans la salle de la réunion plénière ;
- le reste de la délégation dans une salle annexe, avec la retransmission des échanges paritaires assurée via un ordinateur et une ligne téléphonique.

3. Modalité 3 : participation de tous les représentants de la délégation syndicale en présentiel, avec le port du masque obligatoire pendant toute la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale doit exprimer sa préférence pour la modalité 1, la modalité 2 ou la modalité 3, au plus tard dans les 5 jours calendaires qui suivent la convocation en vue de la première réunion de CPPNI qui suivra la signature du présent protocole, à l'adresse : vdessaint@francechimie.fr. Il est alors adressé un e-mail d'accusé de réception.

La procédure permettant de modifier le choix de la modalité est décrite à l'article 3 ci-après.

Lorsqu'elle indique retenir la modalité 1 ou la modalité 2 ci-dessus, chaque organisation syndicale représentative peut demander à disposer pour la durée d'application du présent protocole :

- soit d'un ordinateur mis à sa disposition par France chimie, dans la salle de la réunion plénière, équipé d'un accès Internet à la solution informatique Teams de Microsoft et d'une

ligne téléphonique dédiée, tel qu'exposé à la modalité 1. Les frais d'appel sont pris en charge par France chimie ;

- soit d'un forfait clé 4G comprenant un abonnement internet mensuel, la clé 4G et la carte SIM et du remboursement, sur justificatif, de l'abonnement à un outil d'organisation de réunion en ligne de type Zoom ou Gotomeeting, dans la limite de 20 € par mois (pour la durée d'abonnement qui pourra être de 6 mois). La clé 4G sera prêtée à titre gracieux et temporaire par France chimie, dans les conditions visées à l'annexe du présent protocole contre signature.

L'ensemble de ces frais, y compris les frais d'appel, sont pris en charge par France chimie.

En cas de suspension de séance à la demande d'une organisation syndicale ou de la délégation patronale, la délégation patronale se retirera dans une salle à part.

Article 2 | Durée des réunions paritaires et ordre du jour

Dans le cadre de l'application du présent protocole, la durée des réunions de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en format de négociation, est fixée comme suit :

- 1 demi-journée lorsqu'une ou plusieurs délégations participent à la réunion selon la modalité 1. Dans ce cas, l'ordre du jour est adapté à la durée de la réunion ;
- 1 journée complète si la réunion se tient avec l'ensemble des délégations syndicales présentes (modalités 2 et 3).

L'ordre du jour de la réunion de CPPNI suivante est discuté lors de la CPPNI précédente.

Article 3 | Préparation et conclusion

Il est rappelé que chaque réunion de la CPPNI ouvre droit à 1 demi-journée de préparation et 1 demi-journée de conclusion.

Parmi les participants aux réunions préparatoires et conclusives, figurent dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges.

Selon les modalités de la réunion, s'appliquent les principes suivants :

- lorsque les réunions plénières se déroulent sur 1 journée entière, soit selon les modalités 2 et 3, ce temps complémentaire (préparation/conclusion) doit être directement accolé à la réunion paritaire à laquelle elle donne droit. Dans le cas contraire, la convocation le précise expressément ;
- par exception :
 - les réunions de préparation et/ou de conclusion n'ont pas nécessairement à être accolées mais peuvent se tenir dans les 5 jours calendaires qui précèdent et/ou suivent la réunion paritaire lorsque :
 - les réunions plénières se déroulent sur 1 demi-journée ; et
 - les réunions préparatoires et conclusives se déroulent exclusivement en visioconférence, à distance ;
 - la réunion de conclusion pourra le cas échéant se tenir le lendemain matin de la réunion de CPPNI lorsque celle-ci se déroule sur 1 demi-journée ;
- la procédure à respecter sera la suivante :
 - 3 semaines avant la date de la réunion (15 jours ouvrés), France chimie adressera aux organisations syndicales la convocation à la réunion de CPPNI. Les documents afférents seront envoyés dans la mesure du possible dans un délai de 8 jours avant la réunion ;
 - au plus tard dans les 5 jours calendaires suivant cette convocation, les organisations syndicales informeront France chimie des dates de leur demi-journée préparatoire et de leur

de mi-journée de conclusive dans le cas de la modalité 1, ainsi que d'une éventuelle modification de la modalité retenue le cas échéant, à l'adresse : vdessaint@francechimie.fr.

Il sera alors adressé un nouvel e-mail d'accusé de réception ;

- 2 semaines avant la réunion, France chimie enverra, le cas échéant, une nouvelle convocation précisant les dates de réunions préparatoires et conclusives dans le cas de la modalité 1.

Article 4 | Attestations de présence

Les participants aux réunions paritaires, préparatoires et conclusives attestent de leur présence effective selon les modalités usuelles par le recueil d'un document individuel précisant :

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ainsi que le contact en entreprise et son adresse e-mail ;
- l'organisation syndicale qu'ils représentent ;
- leur signature. La signature électronique conforme au règlement européen n° 910-2014 et à l'article 1367 du code civil est autorisée.

Pour tenir compte des modalités de fonctionnement temporaires exposées précédemment, le modèle d'attestation de présence au format PDF est annexé au présent protocole.

L'attestation de présence pourra être transmise par voie électronique à France chimie à l'adresse suivante : vdessaint@francechimie.fr.

Un accusé de réception sera adressé à l'expéditeur.

France chimie les transmettra, une fois validées, également par voie électronique aux entreprises dont les représentants des organisations syndicales sont les salariés.

Article 5 | Durée d'application du protocole

Il est expressément convenu entre les parties que le présent protocole s'inscrit dans le contexte sanitaire lié à l'épidémie de « Covid-19 » rappelé en préambule.

Dès lors, le présent protocole est conclu à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020. Il pourra être renouvelé après négociation si les conditions sanitaires l'exigent, notamment à travers des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité, ou des restrictions de déplacement le cas échéant.

Le présent protocole n'aura plus vocation à s'appliquer dès que la situation sanitaire permettra la tenue des réunions paritaires dans les conditions prévues dans l'accord CPPNI (levée des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité). Dans cette hypothèse, les parties le constateront au plus vite et conviendront de mettre un terme anticipé au présent protocole.

Article 6 | Révision

Le présent protocole pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation en CPPNI puisse s'engager avant la date de la CCPNI suivante.

Article 7 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent protocole fera l'objet d'une demande d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

Le présent protocole sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Il prendra effet à compter de la date de son dépôt.

Fait à Puteaux, le 22 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Attestation de prêt de matériel mis à disposition à titre gratuit

Je soussigné(e)
agissant en qualité de
de l'organisation syndicale de salariés
ci-après « l'organisation syndicale »

Reconnais avoir reçu ce jour de France chimie l'équipement suivant :

une clé 4G de la marque , modèle , numéro de série

Cet équipement est remis en application et dans les conditions prévues au protocole de fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI de la branche des industries chimiques, lié la crise sanitaire « Covid-19 », signé en date du [date]. En conséquence, l'organisation syndicale s'engage à utiliser l'équipement ci-dessus décrit exclusivement aux fins d'application dudit protocole.

France chimie prendra en charge le coût d'un forfait clé 4G comprenant un abonnement internet mensuel, la clé 4G et la carte SIM.

L'organisation syndicale veillera à conserver et prendre soin de l'équipement confié, dont elle est le gardien pendant toute la durée de la mise à disposition.

L'organisation syndicale s'engage à signaler à France chimie tout vol ou perte de tout ou partie du matériel, et ce dès constatation. L'organisation syndicale se conformera alors aux instructions communiquées par France chimie à la suite du sinistre.

L'équipement reste la propriété de France chimie, la revente, la cession, même à titre gratuit, l'échange, le prêt ou la location de l'équipement sont donc strictement interdits.

L'équipement est mis à la disposition de l'organisation syndicale pour une durée au plus égale à la durée d'application du protocole précité. L'organisation syndicale s'engage à restituer l'équipement à France chimie au plus tard à la cessation dudit protocole. Une attestation sera délivrée par France chimie à l'organisation syndicale dès restitution de l'équipement.

Fait à , le

Signature accompagnée de la mention manuscrite « Bon pour accord »

Accord du 1^{er} septembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2050813M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle ;

SNE CGT ;

CFE-CGC cinéma,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'exploitation cinématographique traverse actuellement une période de difficultés économiques inédite résultant de la crise sanitaire de « Covid-19 ». Dans ce cadre, afin d'accompagner les entreprises du secteur et préserver les emplois, les partenaires sociaux se sont mobilisés activement pour déterminer par la voie de la négociation collective et du dialogue social des solutions adaptées, responsables et mobilisables par l'ensemble des exploitations cinématographiques dans toute leur diversité.

Après avoir été fermées par arrêté administratif du 14 mars 2020 afin de ralentir la propagation du virus « Covid-19 », les salles de cinéma ont finalement pu rouvrir le 22 juin 2020 dans des conditions de garantie sanitaire définies paritairement pour assurer la santé et la sécurité des salariés et du public et validées par la cellule interministérielle de crise. Les salles de cinéma font donc partie des établissements recevant du public qui ont été fermées, du fait de la crise de « Covid-19 », pour la durée la plus longue.

Depuis leur réouverture le 22 juin 2020, et malgré la campagne nationale de promotion des salles de cinéma mise en œuvre par l'ensemble des médias, à l'initiative de la fédération nationale des cinémas français, force est de constater que la fréquentation s'est très gravement détériorée. À ce jour, la fréquentation a diminué de – 75 % en moyenne sur l'ensemble du territoire par rapport à l'année précédente. Cette diminution semble principalement résulter de la

faiblesse de l'offre de films (en moyenne, 4 nouveaux films sont programmés par semaine dans les salles de cinéma actuellement contre une quinzaine, voire une vingtaine de nouveaux films programmés chaque semaine habituellement). Ce manque d'attractivité de l'offre de films est lié à plusieurs facteurs. Du fait de la crise sanitaire encore très forte aux États-Unis, les salles de cinéma américaines demeurent fermées et la programmation des films porteurs américains, dont les sorties sont mondiales, est reportée. Par ailleurs, certains distributeurs américains ont privilégié la diffusion sur les plates-formes de films initialement prévus pour les salles de cinéma privant les salles d'une augmentation de fréquentation certaine.

Parallèlement, certains distributeurs français craignent de programmer leurs films dans le contexte actuel, d'autres acceptent en prévoyant toutefois des conditions de programmation particulièrement dures pour les salles. Par ailleurs, certains spectateurs appréhendent les espaces confinés, telles que les salles de cinéma, et d'autres souhaitent profiter des activités de plein air dans un contexte de post-confinement.

Dans ces conditions, de nombreuses salles de cinéma sont en très grande fragilité économique et fonctionnent à perte depuis leur réouverture, le peu de recettes réalisées ne permettant pas de couvrir les charges fixes et les frais de trésorerie. Certains établissements cinématographiques ont même dû prendre la décision de refermer leurs portes pour ne pas aggraver leur situation économique (à ce jour, ces fermetures concerneraient environ 10 % du parc de salles). Ces fermetures, contraintes par les difficultés financières, sont particulièrement préjudiciables pour les entreprises, les salariés et le secteur dans son ensemble. Les partenaires sociaux relèvent l'importance de maintenir le lien avec les spectateurs et d'éviter les fermetures des établissements, même temporaires, en favorisant des ouvertures sur des amplitudes plus réduites et en réduisant le nombre de séances.

Les partenaires sociaux ont alerté en urgence la ministre de la culture sur la situation économique et sociale du secteur et ont rappelé paritairement la nécessité d'obtenir des aides sectorielles pour soutenir les emplois de la branche de l'exploitation cinématographique. Parallèlement, la fédération a porté auprès du gouvernement et du centre national du cinéma et de l'image animée un plan d'aide sectorielle, comprenant des mesures d'urgence et des mesures de relance.

Les parties signataires relèvent les difficultés liées au manque de visibilité quant à l'évolution de la situation sanitaire et son impact sur la situation économique de la branche. Toutefois, si les perspectives de rétablissement à court terme sont très réduites, il est nécessaire de rappeler que les productions d'œuvres cinématographiques, interrompues temporairement, ont pu reprendre, marquant ainsi une avancée positive pour la filière cinématographique dans son ensemble. Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le cinéma demeure le « loisir préféré des Français ».

Au regard de cette situation inédite, les partenaires sociaux souhaitent accompagner l'ensemble des établissements de la branche pour aider les employeurs et les salariés à franchir cette étape particulièrement difficile et préserver les emplois du secteur. Le recours au nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, constitue un moyen permettant aux entreprises de faire face à la baisse durable d'activité et protégeant l'emploi des salariés.

Les parties signataires sont donc convenus de conclure le présent accord afin de permettre aux entreprises de la branche, dont 3/4 sont composées de moins de 11 salariés, de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée et de préserver les emplois du secteur. Ce dispositif spécifique d'activité partielle pourra être mobilisé par les entreprises de la branche à l'échéance du dispositif d'activité partielle dans les conditions spécifiques applicables pour le secteur de la culture.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne toutes les activités du secteur de l'exploitation cinématographique et les salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs de la branche de l'exploitation cinématographique faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet accord définit les conditions et les modalités pratiques dans lesquelles il peut être recouru à ce dispositif spécifique d'activité partielle. En contrepartie, il précise les engagements souscrits par les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et précisent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur ce sujet actuellement en cours dans les entreprises. L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 3 | Réduction de la durée du travail autorisée dans le cadre de l'activité partielle de longue durée

En principe, la réduction de l'horaire de travail du salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale.

Comme pour l'activité partielle de droit commun, l'employeur peut, dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, réduire l'horaire de travail des salariés par entreprise, établissement ou partie d'établissement. L'employeur veillera à répartir équitablement les heures d'activité partielle entre les salariés des mêmes services/fonctions.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Toutefois, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le présent accord, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les situations particulières suivantes peuvent notamment justifier le dépassement de la limite de 40 % : déprogrammation et/ou report de films, modification des modes de diffusion des films (cas des films dont la diffusion était initialement prévue en salle qui font l'objet d'une diffusion sur les plates-formes), décision de confinement local, fermeture administrative totale et partielle.

Les parties signataires souhaitent rappeler l'importance des difficultés économiques rencontrées par les entreprises du secteur. La crise que traverse la branche de l'exploitation cinématographique, marquée par la chute des résultats de la fréquentation (- 75 %) et par la faiblesse de l'offre de films mise à disposition des établissements, est de nature à entraîner une diminution significative de l'activité des entreprises de la branche, supérieure à 40 % de leur activité normale.

Pour cette raison, les partenaires sociaux en appellent à la vigilance des DIRECCTE lors de l'appréciation de la situation économique des entreprises et attirent l'attention des services de l'État sur la nécessité de pouvoir mobiliser rapidement ce dispositif au-delà du plafond de 40 % dès lors qu'un fléchissement significatif d'activité est constaté.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée constitue un moyen de préserver l'emploi au sein des établissements confrontés à des difficultés conjoncturelles.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent la responsabilité de l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre de ce dispositif. Cette volonté de s'inscrire dans une démarche responsable se retrouve par ailleurs dans les engagements souscrits au niveau de la branche et dans le suivi assuré par les parties signataires du présent accord.

Article 4 | Indemnisation et allocation d'activité partielle de longue durée

Article 4.1 | Taux de l'indemnité versée au salarié

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle. Le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 8,03 €.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de cette indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 4.2 | Taux de l'allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le taux horaire de l'allocation ne peut pas être inférieur à 7,23 €. Ce plancher n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 5 | Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

Article 5.1 | Élaboration du document par l'employeur

Pour pouvoir recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur doit élaborer un document précisant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise et déterminer les éléments suivants :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;

- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon un rythme au moins trimestriel.

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

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

Article 5.2 | Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

L'employeur adresse la demande d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement ou l'entreprise concerné.

Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique d'homologation au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés. Toutefois, dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

La demande d'homologation est adressée par voie dématérialisée. Elle est accompagnée du document élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche, après avoir vérifié :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
- la présence de l'ensemble des mentions obligatoires ;
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document. L'absence de retour de sa part à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique s'il existe.

En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur doit transmettre la copie de la demande d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au 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.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Article 5.3 | Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements qu'il a souscrits.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que 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 spécifique.

Les engagements, en termes de maintien dans l'emploi, souscrits par l'employeur doivent porter sur les emplois dont le périmètre est défini à l'article 9 du présent accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de respecter les engagements pris en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle afin de préserver les emplois et assurer le maintien et le développement des compétences au sein de la branche de l'exploitation cinématographique.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié mis en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée et licencié pour motif économique pendant la durée de recours à ce dispositif.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique concernant un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique. Toutefois, l'autorité administrative peut ne pas exiger le remboursement de tout ou partie des sommes dues lorsque celui-ci est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle durant la période de recours à l'activité partielle de longue durée, l'autorité administrative peut décider de suspendre le paiement de l'allocation d'activité partielle.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et invitent les établissements et les entreprises à se rapprocher de l'autorité administrative en cas de difficultés à respecter les engagements souscrits ou en cas de dégradation de la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise pour trouver des solutions de nature à préserver les emplois.

Article 6 | Début et durée de l'activité partielle de longue durée

Article 6.1 | Début de l'activité partielle de longue durée

L'employeur peut solliciter le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée au plus tôt au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Article 6.2 | Durée de l'activité partielle de longue durée

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Comme indiqué à l'article 5.2 du présent accord, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée de 6 mois. Cette autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois après transmission par l'employeur à l'autorité administrative :

- du bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales de salariés et des institutions représentatives sur la mise en œuvre de l'accord ;
- du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé ;
- du diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7 | Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel

Lors de chaque réunion de la CPPNI si l'évolution de la situation du secteur le justifie, ou au moins une fois tous les 3 mois, la partie patronale informe les organisations syndicales signataires sur la mise en œuvre du présent accord.

Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI.

Dans la mesure du possible, cet ordre du jour, accompagné le cas échéant de documents d'information, est adressé aux membres de la commission, par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, 1 semaine avant toute réunion.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe relatifs à l'activité partielle de longue durée seront adressés, pour information, aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). À cette fin, ces accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : cppni.ec@fncf.org.

Article 8 | Suivi de l'accord

Au-delà de l'information, au moins trimestrielle, à destination des organisations syndicales signataires mentionnée à l'article 7, les parties signataires rappellent leur volonté d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Ils reconnaissent que ce suivi est indispensable compte tenu de l'impossibilité d'anticiper avec précision l'évolution de la situation et les incidences de la période de crise actuelle.

Les partenaires sociaux prévoient ainsi de se réunir tous les 6 mois à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, apprécier les besoins réels du secteur en fonction de l'évolution de la situation économique et, le cas échéant, réviser les modalités de mise en œuvre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée.

Ce bilan permettra notamment d'identifier le taux de recours à ce dispositif au sein de la branche de l'exploitation cinématographique et de faire le point sur la mise en œuvre des engagements pris en contrepartie du recours au présent dispositif.

Article 9 | Engagements souscrits en contrepartie du recours à l'activité partielle de longue durée

Article 9.1 | Maintien dans l'emploi

En contrepartie de la souplesse apportée par ce dispositif spécifique d'activité partielle, les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique s'engagent à ne procéder à aucun

licenciement pour motif économique de salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Cet engagement s'applique pendant toute la durée du recours à ce dispositif et concerne l'intégralité des emplois mentionnés dans le document susvisé à l'article 5.1.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises l'importance de favoriser l'emploi des salariés de l'entreprise en assurant une répartition entre ces salariés des horaires de travail réduits dans le cadre de l'activité partielle de longue durée et en s'interdisant le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour surcroît temporaire d'activité (sauf pour les périodes durant lesquelles les salariés ne sont plus en activité partielle spécifique). En cas de réduction de la durée du travail, la répartition des horaires de travail doit être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable. Cette répartition doit permettre aux salariés d'assurer la conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO AFDAS des prestations de conseil en ressources humaines (dispositif « Appui-Conseil ») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 50 salariés (soit 98 % des entreprises de la branche) bénéficient d'un financement total de la prestation. Cette prestation d'appui-conseil est financée par l'OPCO AFDAS dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme et cofinancé au titre du plan d'investissement dans les compétences.

Article 9.2 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leur employabilité. À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité partielle constituent une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou par la mobilisation du compte personnel de formation.

Dans le cadre du recours à l'activité partielle de longue durée et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences. À ce titre, il est notamment rappelé que l'OPCO AFDAS a mis à disposition des entreprises un référencement de l'offre de formation à distance (disponible sur le lien suivant : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>).

Parallèlement, les partenaires sociaux entendent poursuivre les travaux et réflexions inter-branches engagés dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme en faveur du développement de l'emploi et des compétences, et souhaitent s'inscrire, le cas échéant, dans les actions de diagnostics mobilisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences. Ces diagnostics visent à disposer de données pour évaluer l'impact de la crise, à identifier les stratégies de sortie de crise et de relance, à anticiper des besoins en emplois et en compétences et à proposer des actions de formation et de reconversion.

Par ailleurs, conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de reprendre les travaux relatifs à la formation professionnelle, et plus particulièrement, à la mise en place de la promotion ou reconversion par l'alternance (« dispositif Pro-A ») en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord permettant aux salariés de la branche d'accéder à des formations certifiantes à travers ce dispositif.

Article 9.3 | Révision de l'ingénierie de la grille conventionnelle des salaires minima

Dans le cadre des négociations ayant conduit à la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux sont convenus paritairement d'engager des travaux visant à réviser l'ingénierie de la grille conventionnelle des salaires minima dans l'objectif de garantir aux salariés de la branche de l'exploitation cinématographique une évolution graduée et conforme de ces salaires. En effet, la crise actuelle n'a pas permis d'assurer la revalorisation des salaires minima et a accéléré le tassement des rémunérations des premiers emplois repères de la grille conventionnelle. Les partenaires sociaux souhaitent donc mener des travaux pour revoir la structuration de la grille des minima conventionnels et fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales.

À cette fin, les parties signataires du présent accord conviennent d'instituer un groupe de travail paritaire dédié à la révision de la grille conventionnelle des salaires minima et d'engager ces travaux dès le mois d'octobre 2020 sur la base d'une réunion par mois. À la fin de ces travaux, les partenaires sociaux proposeront une grille pérenne et conforme à la législation.

Article 10 | Non-cumul des dispositifs d'activité partielle

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le dispositif d'activité partielle de longue durée prévu dans le cadre du présent accord ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Toutefois, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment recourir à l'activité partielle de droit commun pour d'autres salariés pour un motif non lié à la conjoncture économique (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel).

Par ailleurs, les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle prévues temporairement par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 et les dispositions relatives à l'indemnisation intégrale des salariés suivant une formation pendant leur période d'activité partielle, prévue au 2° alinéa de l'article R. 5122-18 du code du travail, ne sont pas applicables dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Enfin, les dispositions prévues dans le cadre du présent accord ne sont pas cumulables avec les dispositions conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur de la loi instituant ce dispositif spécifique, soit avant le 19 juin 2020.

Article 11 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition de la branche de l'exploitation cinématographique, dont 98 % des entreprises comptent moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 | Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 5.1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 13 | Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 14 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333 | Convention collective nationale

IDCC : 2198 | **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

Accord du 22 avril 2020
relatif à la mise en place du dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050806M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

SNEC CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En raison des profondes mutations que connaît notre secteur d'activité confronté à l'accélération de la digitalisation, de l'évolution constante des attentes des consommateurs, du haut niveau de compétitivité entre les entreprises, les parties signataires de la branche conviennent qu'il est important de faire évoluer les compétences des salariés, de manière à la fois à renforcer leur employabilité tout en permettant à l'entreprise de se transformer grâce à ces compétences acquises.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent que le dispositif de la « Pro-A » répond à ces enjeux et conviennent de ce qui suit.

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du présent code.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord vise à prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et permettre la promotion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les formations suivies devront permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI) ;
- une qualification reconnue dans notre classification des emplois.

Article 3 | *Certifications visées*

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

(Voir page suivante.)

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	310	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	311	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	Titre professionnel	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques	29992	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique	22925	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux	29988	6
Marketing, développement commercial, relation client	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5
	BTS	Management des unités commerciales	462	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	Titre	Responsable management opérationnel commercial et marketing	27364	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	9842	6
	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060	6

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
UX designer	Titre RNCP	Développeur Web	13595	5
	Titre professionnel	Designer Web	26602	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation Web	29971	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 professionnel	Concepteur développeur d'applications	31678	6
Data Analyst/Data Miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique	29969	6
SI	Titre RNCP	Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité	28668	5
Comptabilité	BTS	Brevet de technicien supérieur comptabilité et gestion	31059	5
	Titre RNCP	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	4875	6

(Voir page suivante.)

Ces certifications répondent aux besoins de nos entreprises tels qu'ils sont ressortis à l'issue des études menées par l'observatoire prospectif du commerce, sous l'égide du ministère du travail, dans le cadre de l'EDEC commerce 2017-2020 (annexe 1) et de l'étude de « l'impact du e-commerce et des modes de consommations sur les entreprises du commerce à distance » réalisée par le Credo en 2019 où, outre les aspects organisationnels et stratégiques des entreprises, le besoin de compétences des salariés sur les métiers visés par les certifications ci-dessus listées était clairement ressorti comme étant un enjeu majeur.

Article 4 | Mission de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle étant l'instance où sont abordés régulièrement les sujets en lien avec les dispositifs de formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que la CPNEFP aura pour mission tout ajout ou modification de la liste des certifications visées à l'article 3 du présent accord avant d'être repris dans un avenant signé par les partenaires sociaux de la branche ; la CPPNI pouvant cependant décider de ne pas être liée par les choix proposés par la CPNEFP.

Article 5 | Prise en charge financière

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 SPP la fixation des niveaux de prise en charge.

Article 6 | Entrée dans le dispositif « Pro-A »

Conformément à l'article L. 6324-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié devra faire l'objet d'un avenant qui précisera la durée de l'action et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance qu'il obtiendra dans l'entreprise à l'issue de sa formation, une fois la certification obtenue.

L'avenant au contrat sera déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail (transmission à l'opérateur de compétences), sous réserve d'adaptations précisées par décret.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Conformément à l'article D. 6324-2, l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Article 7 | Durée de la « Pro-A »

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnels visés.

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être comprises entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Toutefois, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque les actions de formation l'exigent pour atteindre les compétences visées.

Article 8 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 9 | Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension.

Article 10 | Dépôt. Extension

Conformément aux directives du ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée.

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

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

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 22 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Études menées dans le cadre national relatif à l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) commerce 2017-2020

Accord signé en date du 3 octobre 2017 entre Muriel Pénicaud, ministre du travail, les 13 branches du commerce et de la distribution, l'OPCA FORCO (devenu OPCO « l'Opcommerce »), en tant qu'organisme relais.

Axe 1 Analyse de l'impact de la transformation digitale sur les emplois, les métiers et les compétences dans les branches du commerce et de la distribution

- étude : impact du digital sur les métiers du commerce et de la distribution (synthèse : https://entreprise.lopcommerce.com/documents_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synthèse_191217_VF3.pdf) ;
- étude sur les métiers du Web et du numérique (synthèse : https://ws-entreprise.lopcommerce.com/flipbook/FORCO_Rapport%20global_21-06-2018_VF.pdf) ;
- ingénierie de formation et pédagogique sur les métiers de demain ou sur les secteurs en tension (livrable en cours de finalisation) ;
- du digital au digital cognitif : introduction à l'intelligence artificielle, impact de son déploiement dans le commerce et la distribution (synthèse : https://entreprise.lopcommerce.com/documents_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synthèse_191217_VF3.pdf).

Axe 2 Accompagnement des entreprises dans leurs transformations et leurs stratégies en ressources humaines

- la responsabilité sociale de l'entreprise : de l'enjeu de la transformation digitale à la fidélisation des salariés – diagnostic accompagnement stratégique (livrable en cours de finalisation) ;
- l'entreprise apprenante : apprentissage collectif au sein de l'organisation (synthèse : http://www.forco.org/media/2391/observatoire_prospectif_commerce-obe-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf) ;
- l'accompagnement de la transition numérique.

Axe 3 Outiller les entreprises en matière de cybersécurité et faire évoluer leurs compétences

- diagnostic accompagnement cybersécurité : cyberdiag (<https://cyberdiag-tpe-pme.com/>) ;
- ingénierie pédagogique innovante – appli mobile de sensibilisation/formation : cyberkit (<https://www.youtube.com/watch?v=iWY3DynWwiY>) ;
- cartographie des formations en cybersécurité (<https://cyberform.lopcommerce.com/>).

Brochure n° 3333 | Convention collective nationale

IDCC : 2198 | **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

Accord du 12 juin 2020
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2050817M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

SNEC CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2 | Modalités d'application

Le minimum conventionnel de la catégorie A débutants est porté à 1 539,42 €.

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutants) des autres catégories sont revalorisés de 0,5 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3 | Égalité professionnelle

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

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

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

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

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

Article 4 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 5 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 7 | *Date d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} juillet 2020.

Article 8 | *Extension*

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

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 12 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunération mensuelles brutes minimales (1^{er} juillet 2020)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 539,42	1 570	1 632
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 558	1 589	1 651
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 604	1 636	1 700
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois			

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 757	1 792	1 862
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 174	2 217	2 304
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois			

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 418	2 466	2 563
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 068	3 129	3 252
Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois			

Catégorie H	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 144	4 306

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° 26 du 14 mai 2020
relatif à la formation professionnelle continue
(contribution conventionnelle)

NOR : ASET2050811M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB-SPA ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

CFDT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Cet avenant modifie l'article 14 sur la formation professionnelle continue. Il instaure une contribution conventionnelle pour le financement complémentaire du plan de développement des compétences.

Article 2 | Contribution à la formation professionnelle continue

Les entreprises employant moins de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 0,95 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- 0,55 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
- 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Les entreprises employant plus de 11 salariés versent un pourcentage minimal de 1,40 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel :

- 1 % pour la contribution unique à la formation professionnelle continue ;
- 0,40 % pour compléter les fonds dédiés au plan de développement des compétences (contribution conventionnelle).

Ces dispositions sont d'application impérative pour les entreprises de la branche.

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

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent avenant 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 avenant 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 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations avant le 31 décembre 2022.

Article 6 | Durée

Conformément aux nouvelles dispositions, cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | 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 avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

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 8 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Fait à Paris, le 14 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 16 juillet 2020

à l'accord du 19 janvier 2018
relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI

NOR : ASET2050808M

IDCC : 1978

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

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont souhaité compléter les dispositions conventionnelles en vigueur portant sur les réunions des commissions paritaires de branche afin de pouvoir faire face à toutes situations exceptionnelles empêchant le déroulement de réunions physiques, notamment en cas de crise sanitaire grave, et pérenniser le dialogue social durant de telles circonstances.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de compléter les règles prévues à l'article 2.6 de l'accord collectif sus-désigné, en vue notamment d'organiser des réunions de négociations en visioconférence.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.6 de l'accord du 19 janvier 2018

L'article 2.6 de l'accord du 19 janvier 2018 étendu intitulé « Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche » est complété selon les termes ci-dessous :

« Les réunions de la CPPNI ou CMPPNI de la branche sont par principe des réunions où les négociateurs représentant les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales représentatives sont présents physiquement. À titre exceptionnel, notamment en cas de crise sanitaire grave, ou toutes autres situations de mise en danger, voire d'impossibilité de déplacement pour les membres visés ci-dessus, ces réunions en présentiel pourraient être temporairement suspendues et remplacées par des réunions à distance, sous la forme de visioconférence ou audioconférence.

Le dispositif technique de visioconférence doit garantir l'identification des membres de la CPPNI ou CMPPNI, leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspensions de séance demandées par l'un ou l'autre des collègues.

À défaut de visioconférence, les membres de la CPPNI ou CMPPNI peuvent convenir à la majorité de recourir à l'audioconférence.

Quelle que soit sa forme, la mise en œuvre du dispositif technique retenu doit :

- garantir le principe de loyauté de la négociation, en particulier la possibilité donnée à toutes les parties de suivre la discussion et d'y participer ;
- être précédée d'une convocation écrite, adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée de l'ordre du jour convenu d'un commun accord par les membres de la commission, ainsi que des documents utiles à la négociation. Il est rappelé, que l'ensemble des parties à la négociation doivent être convoquées, sous peine de nullité de l'accord éventuellement signé ;
- permettre à tous les représentants de salariés et d'employeurs de s'exprimer et de débattre en présence de toutes les parties. Pour ce faire, les règles suivantes sont adoptées :
 - la parole est donnée par le secrétaire ou le président de séance ;
 - à chaque intervention, le délégué se présente nommément, et indique le nom du syndicat auquel il appartient ;
 - chaque intervenant s'efforce d'être concis ;
 - en cas de prise de position officielle d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, un seul des représentants par fédération prend la parole ;
 - la même règle que ci-dessus est applicable en cas de vote. Le secrétaire ou le président de séance récapitule le nombre de votes (pour, contre, abstentions), qui sera repris in extenso dans le compte rendu ou le relevé de décisions de la réunion ;
- être suivie de la rédaction d'un compte rendu ou d'un relevé de décisions, précisant notamment les noms des participants, des excusés et des absents ;
- compte tenu de la dématérialisation des réunions et de l'absence de déplacements professionnels, aucune prise en charge de frais ne sera octroyée aux participants et membres de la CPPNI ou CMPPNI (frais de transport, repas, hébergement, indemnité de présence...). Cette règle est également applicable aux réunions de la CPNEFP organisées en visioconférence. Elle ne remet pas en cause les droits des négociateurs salariés des entreprises de la branche prévus par la convention collective et l'accord du 19 janvier 2018 étendus.

Le présent avenant, proposé à l'extension, est applicable dans le cadre de la gestion actuelle de la crise sanitaire dite "Covid-19" et de ses suites, mais pourrait s'appliquer, si besoin, à d'autres circonstances exceptionnelles à venir empêchant des réunions

physiques, sous réserve d'une décision favorable majoritaire de la CPPNI ou CMPPNI, ou de toute autre commission paritaire concernée, sans qu'il soit besoin de conclure un nouvel avenant ni conduire une procédure d'extension. »

Article 2 | Dispositions particulières liées à la signature éventuelle des accords

Durant la période temporaire et unique de suspension des réunions en présentiel, il sera privilégié la signature électronique des accords collectifs selon les modalités suivantes :

La signature électronique d'un accord collectif de branche doit respecter les conditions posées par l'article 1367 du code civil et le règlement européen n° 9102014.

Le procédé doit garantir l'identification du signataire et son lien avec l'acte signé ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

Il sera possible, si les membres de la CPPNI ou CMPPNI en conviennent à la majorité, de recourir au service payant de signature électronique, qui assure à la fois un recueil aisé des signatures et garantit leur valeur juridique. Les frais liés au recours à ce service seront pris en charge par l'ADPFA selon des modalités à définir.

Article 3 | Organisation des réunions

Le secrétariat de la CPPNI ou CMPPNI, assuré par l'ADPFA, organise et gère la planification desdites réunions.

En vue de garantir le principe de loyauté et de confiance mutuelle des parties, le secrétariat prévoit en amont une consultation des membres de la commission, par voie dématérialisée, pour recueillir à la majorité des membres, leurs positions :

- sur le principe ou le maintien d'une réunion à distance ;
- sur le choix d'une visioconférence ou d'une audioconférence.

Les partenaires sociaux conviennent que l'accord des organisations patronales représentatives et au moins 3 organisations syndicales représentatives de salariés (sur 5 actuellement) est requis pour chacun des 3 points ci-dessus.

Article 4 | Dispositions finales. Date d'effet. Dépôt

À titre exceptionnel et conformément aux recommandations formulées par le ministère du travail dans un document « Questions-Réponses » (version mise à jour le 31 mars 2020), le présent accord fait l'objet d'une signature électronique répondant aux exigences réglementaires et légales en vigueur.

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Dès lors, le présent accord est notifié et déposé en priorité par voie électronique auprès des services du ministère du travail puis sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 11 mai 2020 et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet d'un suivi annuel. Par exception, ce suivi aura lieu avant la fin de l'année 2020 ou plus tôt s'il y a lieu, pour tenir compte de l'évolution de la crise sanitaire actuelle, par la CPPNI ou CMPPNI de la branche.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension et fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues ci-dessus par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**FORMATION PROFESSIONNELLE
(Interbranches)**

Accord du 28 janvier 2020
relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2050787M

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,**

d'autre part,

Préambule

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 ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, tant vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux

dispositifs mis en place. Les opérateurs ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'est également élargi.

Par ailleurs, et afin de tenir compte des préconisations visant à rationaliser les missions dévolues aux OPCA, de nouveaux interlocuteurs se sont créés sous l'appellation d'opérateurs de compétence. Les secteurs des matériaux de construction pour l'industrie et du verre ont rejoint par adhésion ou dans le cadre d'un arrêté d'agrément, l'OPCO 2i créé par un accord du 19 décembre 2018. Cet OPCO regroupe actuellement 44 secteurs dont ceux qui relevaient auparavant de l'OPCA 3+.

C'est dans ce contexte que les branches du cristal, du verre et du vitrail, et des industries du verre ont rejoint les branches^[1] qui relevaient jusqu'alors de la SPP MCI de l'OPCA 3+, pour constituer la SPP MCI & verre au sein du nouvel OPCO 2i.

De ce fait, les partenaires sociaux de ces secteurs, tant du côté patronal que du côté syndical, ont jugé opportun de se réunir en vue de bâtir un ensemble cohérent de règles de fonctionnement communes et ont décidé de s'engager vers la négociation d'un accord interbranches sur la formation professionnelle. Cet accord constitue un cadre juridique à destination des entreprises et de leurs salariés. Cet accord reprend les dispositions légales ou réglementaires applicables ainsi que les règles négociées par voie conventionnelle, dans les domaines fixés par la loi, sans préjudice des dispositions d'ordre public du code du travail et notamment celles reprises au chapitre IV du présent accord.

Cet accord interbranches a pour objectif de permettre :

- de développer et faciliter l'accès à la formation et à l'information des salariés des secteurs concernés ;
- de donner aux salariés les moyens de choisir efficacement les orientations à donner à leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- de simplifier et de rendre attractive l'offre de formation que les entreprises peuvent mettre en œuvre vis-à-vis de leurs salariés, dans un souci constant de développement et d'adaptation des compétences professionnelles ;
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés, tout en respectant les enjeux financiers ;
- d'assurer une cohérence dans la politique de formation professionnelle coordonnée au niveau de la SPP ;
- d'accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité ;
- d'accompagner vers la qualification les demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des entreprises.

Par conséquent il est convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Principes généraux

Article 1^{er} | Définition des objectifs généraux et des priorités retenus au niveau du secteur interbranches

Les parties signataires reconnaissent l'importance de :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;

[1] Il s'agit des branches relevant des secteurs suivants : industries des carrières et des matériaux de construction, industrie du béton, producteurs de chaux, industries des tuiles et briques, industries de la céramique, industrie cimentière.

- anticiper et répondre aux enjeux des mutations technologiques, digitales, économiques environnementales et scientifiques ;
- favoriser et développer l'adaptation aux postes de travail et à leurs évolutions ;
- assurer l'égalité dans l'accès à la formation et au déroulement de la carrière professionnelle des hommes et des femmes, afin de favoriser la mixité des emplois ;
- favoriser le développement et l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en vue de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- accompagner les salariés dans l'élaboration des grands axes de leur carrière professionnelle ;
- renforcer la compétitivité des entreprises en développant les compétences des salariés ;
- accompagner plus spécifiquement les salariés et les employeurs des TPE/PME, ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle, notamment les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- accompagner le rôle de l'encadrement et des responsables hiérarchiques dans leurs missions en lien avec la formation professionnelle ;
- accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité ;
- accompagner à la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises ;
- déterminer les règles relatives aux certifications professionnelles.

Article 2 | *Anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications*

Rôle et missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i

À la demande des CPNEFP, et sous le contrôle de l'OPCO 2i l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est en charge de coordonner et consolider les études et analyses menées à la demande des branches professionnelles visées à l'article 22 du présent accord. Il a notamment pour objet de mettre en place des outils au service des CPNEFP, il suit les travaux conduits par les branches professionnelles et il veille à apporter son appui en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNEFP des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications peut également apporter son aide et assistance dans la définition des métiers en tension, dans la détermination des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques pour chaque branche professionnelle.

Il accompagne par ailleurs la politique des branches professionnelles dans leurs réflexions sur l'évolution des certifications professionnelles afin notamment de tenir compte de l'émergence de nouvelles compétences consécutives aux mutations et transformation des métiers, à l'émergence de nouveaux métiers.

Il dresse un bilan collectif régulier pour chaque branche professionnelle des demandes des entreprises qui ne seraient pas couvertes par l'offre de services dans le but de guider les recommandations des branches professionnelles dans l'évolution de ces offres, avec un focus particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Missions respectives des CPNEFP, de la SPP et de l'OPCO 2i

Les parties signataires considèrent que le rôle et les missions de chaque instance doivent être précisés compte tenu des accords existant dans les branches et des règles instituées par l'accord constitutif de l'OPCO 2i.

Article 3.1 | Rôle et missions des CPNEFP

Chacune des CPNEFP relevant des secteurs visés à l'article 22 du présent accord oriente la politique de formation au niveau de la branche concernée et, à ce titre, définit les priorités et leurs modalités de mise en œuvre dans le domaine de la formation professionnelle.

Les CPNEFP veillent notamment à :

- définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche (CQP/TPMCI/CQPI), avec l'appui technique de l'OPCO. Pour cela la décision de créer un CQP, un titre professionnel, doit être prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels.

Par ailleurs, il revient, le cas échéant, à chaque CPNEFP de proposer, la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle de la branche concernée. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif ;

- proposer à l'observatoire de l'OPCO de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et d'articuler ces travaux avec les missions d'observation et d'appui aux branches de l'OPCO 2i ;
- proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
- favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information des branches, d'OPCO 2i et des AR2i (ex : des contrats d'objectifs régionaux) ;
- déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- proposer à l'OPCO 2i le niveau de prise en charge du forfait « Pro-A » et des contrats de professionnalisation ;
- accompagner la réflexion des branches sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (« Pro-A »).

Article 3.2 | Rôle et missions de la SPP MCI & verre

Conformément aux dispositions de l'article 8.5 de l'accord constitutif de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par chaque CPNEFP, la SPP MCI & verre a pour mission :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;
- d'examiner et de coordonner :
 - la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la « Pro-A » ;
 - les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des PME/TPE de moins de 50 salariés ;

- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire par l'entreprise ;
- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- d'accompagner les CPNEFP dans la définition des qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création de blocs de compétences, la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres, de diplômes ;
- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE/PME ;
- de suivre l'activité de l'OPCO et faire toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Article 3.3 | *Rôle et missions de l'OPCO 2i*

Le conseil d'administration d'OPCO 2i définit, sur décision et orientation des CPNEFP et sur avis de la SPP, avec l'appui technique des commissions statutaires compétentes, les mesures listées à l'article 6.4 de l'accord constitutif de l'OPCO.

Il garantit l'équilibre financier de l'OPCO et rend les arbitrages nécessaires pour l'utilisation des fonds mutualisés, il coordonne les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En cas de déséquilibre financier il prend les décisions les plus adaptées.

Article 4 | *La certification professionnelle*

La politique de certification relève de la compétence de chaque CPNEFP.

Les partenaires rappellent que la certification professionnelle a pour but d'attester que toute personne, quel que soit son statut, détient les connaissances, le savoir-être et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette certification participe à la sécurisation du parcours professionnel et doit permettre à chaque personne de favoriser son évolution professionnelle et de progresser en qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les CPNEFP veilleront à terme, à la mise en cohérence des certifications professionnelles dans un but de simplification et favoriseront également la mise en place de passerelles entre les branches relevant du présent accord mais également, avec les branches relevant d'OPCO 2i, tout en préservant la transmission des compétences et savoir-faire spécifiques à chacune.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6113-1 du code du travail, la certification est définie notamment par un référentiel d'activité qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés. Elle s'accompagne de l'élaboration d'un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances y compris transversales qui en découlent et d'un référentiel d'évaluation, qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Cette certification professionnelle qui est reprise au sein d'un répertoire national de certifications professionnelles actualisé par France compétences, mais également au sein d'un répertoire spécifique, est constituée de blocs de compétences, qui constituent un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle qui peut être évaluée et validée.

Article 5 | *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 de l'alternance mais aussi dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, de validation des acquis de l'expérience, du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation.

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.

Chapitre II Le développement de l'alternance

Article 6 | *L'alternance au service des politiques des branches professionnelles*

L'alternance a pour objet de permettre de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés. L'alternance peut prendre la forme à la fois de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou encore de la reconversion ou la promotion des salariés (« Pro-A »).

Au sein d'OPCO 2i il est installé une commission « Alternance » qui a pour objectifs d'accompagner les branches professionnelles en matière de détermination des niveaux de prise en charge, de coordonner les actions de promotion des métiers et des filières de formation, d'assurer une harmonisation et une cohésion entre les 11 SPP.

Par ailleurs, le réseau de proximité de l'OPCO 2i veille à sensibiliser l'ensemble des entreprises aux différentes voies de formation, et notamment à l'apprentissage.

La commission « Alternance » propose au conseil d'administration de l'OPCO 2i les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière au titre de l'alternance prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 2° ; L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

Article 6.1 | *Dispositions portant sur l'apprentissage*

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement de l'apprentissage au sein des entreprises.

Elles rappellent que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) conclu entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de travailleur handicapé. La formation associe une formation pratique en entreprise et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectué à distance.

L'objectif du contrat d'apprentissage est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à finalité professionnelle enregistrée au RNCP, au

terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage, l'âge minimum est de 16 ans. Il peut toutefois être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^e. Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, tels que définis par l'article D. 4153-15 du code du travail.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus de 1 an entre les deux contrats ;
- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats ;
- si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge ;
- si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée ACRE, NACRE ou CAPE), il n'y a pas de limite d'âge.

Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalable qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA.

Les parties signataires considèrent toutefois que ce thème du développement de l'apprentissage relève principalement de la compétence de chacune des branches, afin de pouvoir répondre au mieux aux intérêts de leurs entreprises mais aussi et surtout des salariés concernés. À cet effet, chaque branche rendra publiques les informations utiles et nécessaires.

En application des articles R. 6222-46 et suivants du code du travail, les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points.

Chaque CPNEFP transmet à l'OPCO ses propositions de coût moyen par contrat, étant rappelé que ces propositions doivent ensuite être validées par France compétences qui peut émettre, à cette occasion, ses observations et recommandations dans le cadre d'un dialogue de gestion.

Article 6.2 | Dispositions portant sur le contrat de professionnalisation

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre le développement du contrat de professionnalisation, vis-à-vis des jeunes mais également vis-à-vis des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation doit permettre, par la voie de l'alternance associant période de travail et période de formation théorique de donner une qualification reconnue en vue de faciliter l'insertion dans la vie active. Cette qualification professionnelle peut être soit enregistrée au

RNCP, soit reconnue dans les classifications professionnelles de la branche, soit encore ouvre droit à un CQP de branche.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Une attention particulière doit être portée aux salariés mineurs au regard des règles protectrices du code du travail à leur égard.

6.2.1. Définition des personnes éligibles au contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec un public classique ou un public spécifique appelé « Nouvelle chance ».

a) Le public classique est le suivant :

- tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans ;
- tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ; ou
- tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

b) Le public « nouvelle chance » est le suivant :

- les jeunes âgés 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 ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi.

6.2.2. Durée du contrat de professionnalisation

- le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois ;
- toutefois, cette durée peut être portée 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 du contrat peut être portée jusqu'à 36 mois lorsque le contrat est conclu avec une personne qui est sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, avec une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de 1 an, ou encore avec un bénéficiaire d'un minimum social, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion ;
- expérimentation d'un parcours de formation « sur mesure ».

En application du VI de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 précitée, et selon les conditions réglementaires en vigueur, peut être conclu un contrat de professionnalisation à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences autres que celles définies à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces compétences sont définies par l'employeur et l'OPCO 2i en accord avec le salarié.

L'action de formation permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté en tenant compte d'une part, de l'expérience et du savoir-faire du salarié et, d'autre part,

du besoin en compétences de l'entreprise. Cette expérimentation peut permettre d'acquérir notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Sauf prorogation des pouvoirs publics, le dispositif prendra fin le 28 décembre 2021.

6.2.3. Durée de la formation professionnelle ou de l'action de formation

La durée des actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a 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 ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Cette durée peut également être supérieure à 25 % lorsque le contrat est conclu :

- avec une personne définie à l'article 5.2.1 b ;
- avec le bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- avec tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

6.2.4. Détermination de la rémunération

Conformément aux dispositions des articles D. 6325-14 à D. 6325-18 du code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel, en fonction de leur âge et de leur niveau de qualification, sous réserve de dispositions particulières prévues par accord de branche ou d'entreprise notamment s'il comporte des dispositions plus favorables.

À ce sujet, les branches professionnelles de la SPP MCI & V s'efforceront d'établir un cadre commun en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié. Pour ce faire et mener une réflexion, elles conviennent à cet effet de se revoir dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

6.2.5. Carte des métiers

Les parties signataires rappellent que les salariés dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois peuvent demander de se voir délivrer gratuitement une carte d'étudiant des métiers.

Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article 6.3 | Dispositions portant sur 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'enseignements généraux, professionnels, technologiques 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 coconstruction d'un projet qualifiant.

Dans la mesure où la loi exige le recours à un accord de branche étendu, les partenaires sociaux ont décidé de procéder par la voie d'un accord indépendant et ainsi de négocier un accord interbranches spécifique, propre au dispositif de la « Pro-A ».

Article 7 | Financement de l'alternance

Article 7.1 | Financement du contrat d'apprentissage

Chaque CPNEFP détermine les niveaux de prise en charge du contrat qu'elle transmet aux instances de l'OPCO 2i. Pour établir le niveau de prise en charge, la CPNEFP prend en compte les travaux réalisés au sein de la commission « Alternance ».

Ces propositions sont transmises à France compétences pour validation.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction du domaine d'activité du titre à finalité professionnelle ou du diplôme préparé. Il correspond à un montant annuel forfaitaire.

En fonction des recommandations de chaque CPNEFP, ce montant peut être majoré ou minoré par l'OPCO 2i. Dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP tient compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique d'aménagement du territoire et de développement économique, la région peut contribuer au financement des dépenses de fonctionnement d'un CFA en majorant la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par l'OPCO 2i. À cette fin, une convention d'objectifs et de moyens peut être conclue entre la région et l'OPCO 2i qui en informe la CPNEFP de la branche concernée.

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, chaque CPNEFP établit une recommandation aux instances de l'OPCO 2i identifiant les situations prioritaires en matière de soutien à l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

Article 7.2 | Priorités en vue du soutien aux investissements des CFA

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations de qualité jugées prioritaires par la branche professionnelle, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Les parties signataires considèrent que l'innovation pédagogique et technologique constitue une priorité pour les branches.

Afin de répondre à ces enjeux, chaque CPNEFP définit, chaque année, les orientations de financement des investissements prioritaires pour la branche qu'elle transmet à la commission « Alternance » de l'OPCO 2i. Ces orientations concernent en particulier les équipements nécessaires aux CFA qui préparent aux diplômes et titres professionnels « cœurs de métiers et métiers stratégiques ».

Elles prennent notamment en compte :

- l'adéquation des équipements mobiliers et immobiliers aux besoins en compétences des entreprises ;
- le suivi d'indicateurs permettant d'apprécier la qualité des formations ;

- l’innovation pédagogique et technologique ;
- les subventions d’investissement attribuées par les régions.

Les CFA, qui préparent aux diplômes et titres professionnels « cœur de métiers et métiers stratégiques » adressent, après avis de la CPNEFP compétente, leurs demandes de soutien aux investissements à la commission « Alternance » de l’OPCO 2i.

La demande de subvention d’investissement est accompagnée de l’état des effectifs d’apprentis du CFA, du bilan de son activité, de ses prévisions d’effectifs d’apprentis, d’un bilan financier de l’année précédente et de l’avis du conseil de perfectionnement.

Article 7.3 | Financement du contrat de professionnalisation

Chaque CPNEFP propose à l’OPCO 2i, le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation. Ce niveau de prise en charge comprend les dépenses liées aux actions d’évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l’expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation. Chaque branche conclut un accord sur le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation, 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.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant, ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé.

Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d’évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d’hébergement et de restauration.

Article 7.4 | Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d’apprentissage et de l’exercice de ces fonctions

Chaque CPNEFP propose à l’OPCO 2i le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d’apprentissage pour chaque salarié ou, par l’employeur lorsqu’il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Chaque CPNEFP propose également le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l’exercice de la fonction tutorale ou de maître d’apprentissage.

Dans le cadre d’un groupement d’employeurs, la prise en charge de l’exercice de cette fonction peut être différenciée selon que le tuteur ou le maître d’apprentissage exerce sa mission dans ce groupement ou dans l’entreprise utilisatrice.

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 les montants ainsi définis.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d’hébergement.

Article 7.5 | Financement de la mobilité internationale

Chaque CPNEFP adresse une recommandation aux instances de l’OPCO 2i sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.

L'OPCO 2i peut prendre en charge tout ou partie des frais supportés par l'entreprise d'origine et par l'alternant, au titre de la mobilité internationale, ainsi qu'une partie des frais supportés par le CFA en France métropolitaine y compris la Corse, dans les conditions prévues par la réglementation. Il s'agit, d'une part, des frais engagés par l'entreprise (...), par l'alternant, à l'occasion de cette mobilité, en particulier les salaires, les cotisations sociales, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, et, d'autre part, des frais engagés par le CFA en France pour les frais annexes et la promotion de la mobilité internationale des apprentis.

En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'OPCO 2i la convention accompagnée d'une demande de prise en charge. Le dossier fait l'objet d'un examen par la commission « Alternance ».

Article 8 | Tuteur et le maître d'apprentissage

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

Article 8.1 | Rôle, missions, certification et accompagnement des tuteurs

Chaque salarié en contrat de professionnalisation, 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.

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 celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et d'un accompagnement spécifique.

À l'issue de cette mission, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur rend compte à son employeur.

Article 8.2 | *Rôle et missions du maître d'apprentissage*

Chaque salarié en contrat d'apprentissage doit être suivi par un tuteur, appelé maître d'apprentissage, choisi par l'employeur parmi les personnes qualifiées de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage qui est directement responsable de la formation de l'apprenti, contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre d'apprentis.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience d'au moins 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnel. Il doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard du ou des salariés dont il assure l'accompagnement et le suivi.

Le maître d'apprentissage a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail, il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Article 8.3 | *Dispositions communes au tuteur et au maître d'apprentissage*

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

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

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

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 déterminés. 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 du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

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

Chapitre III La formation professionnelle continue

Article 9 | Accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'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 ».

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie à distance dans le cadre de formation digitalisée, mais également en situation de travail.

Article 10 | Plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

Article 10.1 | Objet du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences peut porter sur :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. De telles actions constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- des actions de formation dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Les actions de formation mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, et notamment un bloc de compétences.

Article 10.2 | Bénéficiaires

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 10.3 | Information des salariés et obligation de l'employeur

Le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels qui doit être menée tout au long de l'année en vue d'anticiper et organiser à moyen terme les besoins en formation et en certification des salariés.

Dans le respect des dispositions du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social économique est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise mais aussi sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et le suivi de la situation économique et financière de l'entreprise. À cette occasion, le CSE se prononce sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

Article 10.4 | Rôle du management en matière de développement des compétences

Les entreprises doivent accorder un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe dans la formation des salariés et qui joue à ce titre un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins identifiés de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation professionnelle. Les parties signataires rappellent à cet effet, l'importance de l'entretien professionnel tel que mentionné à l'article 18 du présent accord.

Article 10.5 | Mise en œuvre du plan de développement des compétences dans l'entreprise

10.5.1. Réalisation des formations pendant le temps de travail ou hors temps de travail

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

Dans le cadre de la coconstruction d'un parcours de formation non obligatoire et lorsque les actions de formation ne répondent pas au critère ci-dessus mentionné, les actions de formation peuvent être effectuées :

- pendant le temps de travail, avec dans cette hypothèse l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, sous réserve de l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée à 105 heures par salarié et par an (ou 15 jours du temps de travail des salariés en forfait jours), sauf accord d'entreprise. Les heures de formation réalisées hors temps de travail ne sont pas rémunérées.

Le refus du salarié d'effectuer une formation hors temps de travail, lorsque cette formation est à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans le cas où les actions de formation se dérouleront hors temps de travail, les entreprises étudieront les conséquences financières éventuellement supportées par le salarié s'agissant de la garde des enfants dont il assumerait seul la charge.

10.5.2. Accompagnement ou mesures pour les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'employeur peut demander à l'OPCO une prise en charge spécifique des actions de formation qui participent au développement des compétences.

Cette prise en charge concerne les coûts des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation et les frais annexes,

conformément aux dispositions de l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

10.5.3. Action de formation en situation de travail (AFEST)

Le plan de développement des compétences tient compte des nouvelles formes de formation qui se développent et les actions de formation en situation de travail.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) vise à permettre de bâtir une action de formation spécifique à partir des savoir-faire présents dans l'entreprise et des compétences particulières qui lui sont rattachées.

L'AFEST repose sur la constitution d'un binôme : un référent expérimenté et un apprenant.

Elle est constituée de deux temps : d'une part, une mise en situation de travail, préparée, organisée et accompagnée et d'autre part, un temps réflexif pour analyser l'action et asseoir les apprentissages.

L'AFEST suppose une analyse préalable de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques. La nouvelle réglementation prévoit un formateur exerçant des fonctions tutorales et des évaluations spécifiques des acquis de la formation : pour rendre compte des écarts entre l'attendu et le réalisé de chaque mise en situation.

10.5.4. Service de proximité vis-à-vis des PME-TPE

En application du 4° de l'article 3 de l'accord constitutif de l'OPCO 2i, les parties signataires rappellent que l'opérateur de compétences, a pour mission d'assurer un service de proximité au bénéfice des PME-TPE, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

10.5.3. Diagnostic PME-TPE

Afin d'aider petites et moyennes entreprises dans la mise en place d'une démarche de GPEC, les parties signataires souhaitent permettre l'accompagnement des entreprises par la mise en place et le financement de diagnostics.

Ces diagnostics permettent à l'entreprise d'analyser sa situation au regard des enjeux environnementaux, sociaux, économiques, commerciaux, numériques et technologiques auxquels elle est confrontée et d'en anticiper les conséquences en matière d'emploi, de métiers, de compétences et d'organisation du travail, pour mettre en place les mesures appropriées.

L'employeur informe les instances représentatives du personnel de ces actions, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du code du travail.

Au titre de sa mission d'appui technique aux branches, les parties signataires souhaitent que l'OPCO 2i puisse informer et sensibiliser les entreprises sur l'opportunité de réaliser de tels diagnostics, de bénéficier des mesures d'accompagnement, en mettant en visibilité les financements pouvant être mobilisés.

Les parties signataires rappellent à cet effet que l'OPCO 2i peut prendre en charge au titre de ses frais d'information et de missions, tels que prévus dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État, les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les coûts de diagnostics et d'accompagnement de ces entreprises. Il peut également financer au titre de la section financière dédiée au sein de l'OPCO 2i, les coûts des diagnostics et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.

En vue de ces financements, il revient aux CPNEFP d'adresser une recommandation aux instances de l'OPCO 2i sur les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics et des mesures d'accompagnement des entreprises.

Article 11 | Le compte personnel de formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle et rappellent que les salariés appartenant à une société relevant des branches visées à l'article 22 du présent accord bénéficient d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions ci-dessous fixées.

Article 11.1 | Ouverture et alimentation du compte

11.1.1. Ouverture du compte

Un compte personnel de formation professionnelle (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage.

L'ouverture du compte doit être effectuée par voie dématérialisée, sur la plate-forme dédiée <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Le compte n'est plus alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut mobiliser les droits au crédit du compte pendant toute sa période de chômage.

Le compte est fermé au décès de son titulaire.

Il est également liquidé au moment où le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sous réserve des dispositions visées aux articles L. 5151-7 et suivants du code du travail au titre du compte engagement citoyen. Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignation qui assure la prise en charge des actions de formation jusqu'au paiement du prestataire de formation.

11.1.2. Alimentation et comptabilisation du compte

Le montant figurant sur le compte est comptabilisé en euro et mobilisable par le titulaire pour suivre une action de formation professionnelle.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur 1 année acquièrent 500 € par an pour se former, étant précisé que le montant inscrit au CPF est plafonné à 5 000 €.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré et porté à 800 € (plafond de 8 000 €).

Par ailleurs, un abondement supplémentaire correctif est dû dans les conditions fixées à l'article 18.4 du présent accord.

Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, au prorata du temps de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

11.1.3. Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

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

11.1.4. À l'occasion de l'entretien professionnel, le salarié doit être informé des modalités d'activation de son compte, et notamment du fait qu'il peut y recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il doit pouvoir y accéder à tout moment.

Le compte ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et qu'avec son accord exprès.

Article 11.2 | Financement et réalisation de l'action de formation

11.2.1. En cas de projets partagés et de coconstruction d'un parcours de formation professionnelle, lorsque l'action de formation se situe en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord préalable de son employeur.

Pour cela, avant le début de la formation, il lui adresse une demande d'autorisation d'absence qui ne peut être inférieure à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est au moins égale à 6 mois.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et au contenu de l'action de formation ;
- le calendrier
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail ;
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier au salarié et par écrit sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation qui se déroulent pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Les frais annexes (transport, repas hébergement) liés à la mise en œuvre d'une formation pendant le temps de travail sont pris en charge par l'employeur.

11.2.2. En cas de projets autonomes, lorsque le salarié mobilise les droits inscrits à son CPF pour suivre une action de formation qui se situe en dehors du temps de travail, il est rappelé qu'aucune autorisation préalable de l'employeur n'est requise. L'action de formation est alors financée par les droits inscrits au compte. En cas de besoin, le reste à charge peut être complété dans les conditions prévues à l'article 10.2.3 ci-dessous.

11.2.3. Abondement complémentaire

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié qui mobilise son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'un abondement pour assurer le financement intégral de la formation. Cet abondement peut être notamment financé notamment par :

- le salarié ;
- l'employeur en cas de parcours de formation coconstruit ;

- l’OPCO 2i ;
- l’État, les régions ou collectivités locales ;
- Pôle emploi ;
- la CNAM, en cas de reconversion d’une personne victime d’un AT/MP.

Un abondement complémentaire peut également être prévu en présence de public jugé prioritaire par les parties signataires, ainsi que dans les conditions prévues à l’article 17.4 du présent accord.

11.2.4. Formation suivie

En application de l’article L. 6323-6 du code du travail, sont éligibles au CPF :

- les actions de formation sanctionnées :
 - par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, et notamment les CQP, CQPI, titres et diplômes professionnels ;
 - par les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d’accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et de pérenniser l’activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d’engagement citoyen peuvent financer ces actions.

11.2.5. Prise en charge des frais par la caisse des dépôts et consignation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l’une des actions visées ci-dessus, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l’exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d’engagement citoyen prévu à l’article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de l’action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l’objet, à la demande de son titulaire, d’abondements complémentaires dans les conditions prévues à l’article 10.2.3 du présent accord.

Article 11.3 | CPF de transition

11.3.1. Dans les conditions prévues à l’article 10.2.1 susvisé, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d’une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d’un projet de transition professionnelle, dans les conditions prévues à l’article L. 6323-17-2 du code du travail.

Pour cela, avant le début de la formation, il lui adresse une demande d’autorisation d’absence qui ne peut être inférieure à :

- 60 jours calendaires si la durée de l’action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l’action de formation est au moins égale à 6 mois.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et au contenu de l'action de formation ;
- le calendrier ;
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail ;
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier au salarié et par écrit sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

11.3.2. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle. L'opérateur informe, oriente, aide le salarié à formaliser son projet et propose un plan de financement. Le projet doit ensuite être présenté à la commission paritaire interprofessionnelle qui en apprécie la pertinence, instruit la demande et autorise la réalisation et le financement du projet.

11.3.3. Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle doit justifier de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 12 | Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans la vie active. La certification qui doit être inscrite au RNCP, doit viser un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou encore un CQP.

L'expérience apportée à l'appui de la demande VAE doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Toute personne peut bénéficier gratuitement d'une information sur les principes de la VAE, les modalités de mise en œuvre de la VAE, le financement de la VAE.

Pour cela elle peut consulter notamment le portail internet dédié à la VAE : <http://www.vae.gouv.fr> ; un opérateur du conseil en évaluation professionnelle ou encore un conseiller VAE dans les centres de conseil sur la VAE mis en place par les conseils régionaux.

La VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE).

Les frais liés à la démarche de VAE peuvent être pris en charge par l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avec un abondement provenant d'autres sources de financements (employeur, candidat). Par ailleurs, les formations complémentaires suivies en cas de validation partielle peuvent également être prises en charge par l'employeur ou au titre du compte personnel de formation.

Article 12.1 | La VAE dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Cette convention précise notamment :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé ;
- la période de réalisation ;
- les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur.

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

La signature de la convention, par le salarié, vaut acceptation de sa demande de validation de ses acquis.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'opérateur de compétences dont l'entreprise relève si son effectif est inférieur à 50 salariés.

S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation ainsi que d'éventuels frais annexes (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés.

Article 12.2 | La VAE dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification et le cas échéant, celle de l'organisme en charge de l'accompagnement à la préparation à la validation des acquis de l'expérience ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence.

Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage d'une évaluation complémentaire devant le jury.

Pour financer une VAE, le salarié peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

Pendant son absence pour réaliser les actions de VAE validée par son employeur, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire transmet à son employeur, et, le cas échéant, à l'organisme financeur des frais, une attestation de suivi des actions permettant de faire valider ses acquis de l'expérience fournie par les organismes intervenants.

Une personne qui a été titulaire de CDD (contrat à durée déterminée) a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI. Toutefois, les actions de validation des acquis de l'expérience se déroulent en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié en CDD et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Article 12.3 | *Participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience*

En application des articles L. 3142-42 et suivants du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. La participation du salarié au jury d'examen n'entraîne aucune réduction de rémunération et la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

La participation au jury est assimilée à du temps de travail effectif à l'exception toutefois du temps de trajet.

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise, selon les modalités prévues par chaque branche professionnelle.

Les dépenses supportées par les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'OPCO 2i selon les modalités prévues par son conseil d'administration.

Article 12.4 | *Modalités d'information des salariés*

Les parties signataires demandent à l'OPCO 2i de développer les moyens permettant l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience, notamment à travers son site internet.

Des informations sont aussi disponibles sur le site <http://www.vae.gouv.fr>.

Chapitre IV Contribution financière

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, portant sur la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 13 | Principes généraux

Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131-2 du code du travail, composée :
 - d'une part, de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail, dont le taux est fixé, par l'article 1599 *ter*, B du code général des impôts, à 0,68 % des rémunérations versées, ou à 0,44 % dans les départements du haut et bas Rhin et dans le département de la Moselle ; et, d'autre part,
 - de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail dont le taux est fixé à 0,55 % des rémunérations versées pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % des rémunérations versées pour les entreprises d'au moins 11 salariés.
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail, déterminée conformément à l'article 1609 *quinquies* du code général des impôts.
- 4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du code du travail, dont le taux est fixé à 1 % des rémunérations versées aux titulaires.

Article 14 | Précisions relatives à la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est répartie comme suit :

- une part, égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage, est destinée au financement de l'apprentissage. L'entreprise peut déduire de cette même fraction les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions précisées par décret ;
- le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4 du code du travail.

Pour satisfaire cette obligation, les employeurs imputent sur cette fraction de la taxe d'apprentissage :

- les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;
- les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

En application de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des rémunérations versées en 2019.

Article 15 | Versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Dans les conditions fixées par la loi, les contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et les

caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale.

Les contributions sont versées à l'OPCO 2i jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les modalités et délais prévus par voie réglementaire.

Chapitre V Adaptation aux variations conjoncturelles et structurelles de l'activité

Confrontées aux variations de leur activité, les entreprises doivent en permanence s'adapter.

Article 16 | Principe général

Les parties signataires rappellent leur attachement prioritaire à la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, dont l'objectif est de permettre aux entreprises de faire face aux difficultés auxquelles elles sont confrontées en privilégiant les actions qui évitent autant que possible que les ajustements se fassent au détriment de l'emploi.

Elles rappellent l'importance de mener au sein des entreprises, en particulier celles de 300 salariés et plus, des politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels permettant d'anticiper ces difficultés.

Article 17 | Le recours à l'activité partielle

Les conditions d'application du présent article devront faire l'objet d'une présentation à la CPNEFP et devront préalablement faire l'objet d'un accord de branche.

Le dispositif d'activité partielle prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du code du travail, constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. En particulier, il permet de mettre à profit une période de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire, pour maintenir et développer les compétences des salariés par la mobilisation des dispositifs de formation professionnelle et de préparer le retour à une activité normale. Enfin, il permet, grâce au régime d'indemnisation, de compenser les pertes de rémunération des salariés engendrées par la période de baisse d'activité.

Les conditions d'application du présent article devront faire l'objet d'une présentation à la CPNEFP et devront préalablement faire l'objet d'un accord de branche.

De plus, en cas d'accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accompagnant les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP adressera une recommandation aux instances compétentes de l'OPCOi sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par lesdits accords.

Chapitre VI Orientation professionnelle : les outils et moyens disponibles

Article 18 | Entretien professionnel

Article 18.1 | Obligation générale et périodicité

À l'occasion de son embauche tout salarié de l'entreprise doit être informé par celle-ci qu'il bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle

notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien qui doit être réalisé tous les 2 ans ou selon la périodicité définie par accord de branche ou d'entreprise en application du III de l'article L. 6315-1 du code du travail, comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place dans l'entreprise relatif à l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien visé au présent article doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

À cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une reconversion ou d'une promotion par l'alternance, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les parties demandent à l'OPCO de proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel tout en tenant compte des travaux en cours au niveau interprofessionnel.

Au-delà de la périodicité visée au 1^{er} alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical. En cas d'un congé de soutien familial ou d'un congé de proche aidant, l'entretien doit être réalisé préalablement au départ en congé.

Article 18.2 | État des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dont une copie doit être remise au salarié. Une période transitoire a toutefois été instituée pour l'année 2020.

Ainsi, si l'état des lieux récapitulatif est fait avant le 31 décembre 2020, l'employeur doit s'assurer, au choix :

- que le salarié a, au cours des 6 dernières années (loi du 5 mars 2014) :
 - bénéficié des entretiens professionnels ;
 - bénéficié d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :
 - avoir suivi une action de formation ;
 - avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
 - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ; ou bien
- que le salarié a, au cours des 6 dernières années (loi du 5 septembre 2018) :
 - bénéficié des entretiens professionnels ;
 - suivi au moins une formation autre qu'obligatoire.

Si l'état des lieux récapitulatif est fait à partir du 1^{er} janvier 2021, seuls les critères fixés par la loi du 5 septembre 2018 s'appliqueront et l'employeur devra ainsi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années :

- bénéficié des entretiens professionnels ;
- suivi au moins une formation autre qu'obligatoire.

Article 18.3 | *Le rôle du responsable hiérarchique*

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'employeur remet au salarié et à son responsable hiérarchique les informations utiles à la préparation de l'entretien. Le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite des entretiens.

Article 18.4 | *Abondement correctif du compte personnel de formation*

18.4.1. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire autre que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation est abondé à hauteur de 3 000 € versés par l'employeur à la caisse des dépôts et consignation. Le salarié est informé de cet abondement.

18.4.2. À titre transitoire, et dans ces mêmes entreprises, jusqu'au 31 décembre 2020, en application du XIII de l'article 1^{er} de la loi du 5 septembre 2018, l'abondement correctif est mis en œuvre lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant ces 6 ans des entretiens prévus et :

- n'a pas suivi au moins une action de formation ;
- n'a pas acquis des éléments de certification ;
- n'a pas bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 19 | *Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement*

Pour les parties signataires, l'encadrement joue un rôle important dans la détection des besoins en développement des compétences et la formation des salariés. En effet, l'encadrement facilite la circulation de l'information et permet d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Aussi les entreprises doivent veiller à donner aux salariés exerçant des missions d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle, en les informant mais également en les formant.

Les salariés exerçant des missions d'encadrement doivent ainsi être régulièrement informés sur :

- les dispositifs de formation et les outils mis à disposition des salariés (CPF/VAE/conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences...) ;
- les règles permettant la conduite des entretiens professionnels ;
- les actions de formation et de développement des compétences pouvant être mises en œuvre vis-à-vis de leurs équipes ;
- l'évolution prévisible des emplois et postes encadrés, notamment s'agissant des compétences nouvelles dont l'entreprise doit disposer.

Les salariés exerçant des missions d'encadrement doivent également être sensibilisés à la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

Article 20 | *Préparation opérationnelle à l'emploi*

Les parties signataires souhaitent rappeler que les entreprises peuvent avoir recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'elles rencontrent des difficultés de recrutement et qu'elles ne trouvent pas de candidat correspondant exactement au profil du poste.

La préparation opérationnelle à l'emploi s'adresse aux demandeurs d'emploi et leur permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi, ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

En cas de recrutement sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 12 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée, le dispositif permet la mise en place d'une formation de préparation à cette prise de poste.

La formation du demandeur d'emploi est financée par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures maximum, afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle peut être mise en place pour une formation préqualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

L'OPCO 2i peut participer à son financement lorsque le dispositif est mis en œuvre dans une entreprise de moins de 50 salariés dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

Article 21 | Conseil en évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Cette offre est gratuite, confidentielle et accessible à tous.

Le dispositif peut être utilisé soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Selon son statut et sa situation, la personne s'adresse à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi soit :

- à Pôle emploi ;
- à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- à la mission locale ;
- à Cap emploi ;
- aux opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'offre de services, permet un accueil individualisé qui, dans un premier temps doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'aider.

Dans un deuxième temps l'offre de service comprend un conseil personnalisé, qui s'inscrit dans une démarche dynamique et qui doit permettre à la personne :

- de clarifier sa demande et de définir ses priorités ;
- d'identifier les compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle et/ou à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
- de repérer les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées (stratégie).

Enfin, dans un troisième temps, l'offre conduit à un accompagnement personnalisé, à la concrétisation de son projet qui consiste à établir et suivre le déroulement d'un plan d'action.

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse qui récapitule la description du projet d'évolution professionnelle et le plan d'action à mettre en œuvre.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé de l'existence de ce dispositif tel que mentionné à l'article 18.1 du présent accord.

Chapitre VII Dispositions finales

Article 22 | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée en annexe 1.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 23 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du code du travail, à l'issue des délais de notification et de dépôt.

Article 25 | Adhésion et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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.

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 26 | 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 27 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est de la compétence de chacune des 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'elles jugent utiles d'y apporter.

Article 28 | Dispositions abrogées

Toutes les dispositions conventionnelles conclues antérieurement au présent accord et portant sur le même objet sont abrogées.

Article 29 | Extension

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

Article 30 | 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 soulignent l'existence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Ces spécificités, justifiées par les difficultés que ces entreprises de moins de 50 salariés peuvent rencontrer lors du départ en formation de leurs salariés, se retrouvent notamment aux articles 9.5.2 et 9.5.4 du présent accord.

Article 31 | 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 le champ des industries de carrières et de matériaux de construction et de 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 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^{er} 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 :

- 15.12.03 : 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 bocaux verts.
- 301.22. Fabrication d'isolateurs en verre (non montés).
- 301.23. Fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre : bocaux blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocaux stérilisateurs ou non, etc.
- 301.24. Fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre.
- 301.25. Fabrication entièrement automatique de verrerie de laboratoire et d'hygiène (art. 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 Abréviations

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

OPCO 2i : opérateur de compétences inter industriel.

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

SPP MCI & verre : section professionnelle paritaire pour les matériaux de construction de l'industrie et du verre.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.

TPMCI : titre professionnel des matériaux de construction pour l'industrie.

Pro-A : reconversion ou promotion par l'alternance.

CPF : compte personnel de formation professionnelle.

CPFTP : compte personnel de formation – transition professionnelle.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

CSE : comité social économique.

AFEST : action de formation en situation de travail.

Accord du 23 juillet 2020

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050807M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'industrie de l'habillement poursuit une importante mutation dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures induisant des changements structurels fondamentaux.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

À cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) qui 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.

La note annexe au présent accord a pour objet de détailler les éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement (IDCC 0247).

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 3 | Salariés concernés

Le présent accord concerne les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, notamment ayant une activité à temps partiel, et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4 | Certifications visées

La « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la base des études, analyses et argumentaires développés dans la note annexée au présent accord, les certifications professionnelles suivantes :

I. Certifications de nature à assurer les fondamentaux pour faire face aux mutations d'activité

Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA.

CléA Numérique.

II. Certifications encourageant la mobilité interne et l'accès à la reconnaissance d'une qualification, en particulier pour les salariés de faible niveau de qualification

Diplômes

CAP métiers de la mode chapelier modiste.

CAP fourrure.

CAP vêtement de peau.

CAP arts de la broderie.

BMA broderie.

BMA arts de la dentelle option aiguille.

BP vêtement sur mesure (options couture flou, tailleur dame et tailleur homme).

Bac pro métiers de la mode.

BTS métiers mode vêtements.

BTS design de mode textile et environnement :

– option A : mode ;

– option B : textile, matériaux, surfaces.

Licence professionnelle mode et haute technologie.

CQP de branche

Opérateur(trice) multipostes en confection.
Opérateur(trice) en confection.
Monteur (se) prototypiste.
Régleur (se) de machines de production.
Coupeur (se) matières en confection.
Opérateur(trice) confection main.
Agent de méthode industrialisation mode et textile.
Agent de méthode conception mode et textile.
Responsable de production industries mode et textile.
Modéliste industriel.

Titres professionnels

Modéliste prêt à porter femme.
Couturier(ière) atelier mode et luxe (CAML).
Fabricant de vêtements sur mesure.

III. Certifications de nature à assurer les mobilités interbranches face aux mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés

Diplômes

Bac pro maintenance des équipements industriels.

CQPI adoptés par la branche

Agent(e) logistique.
Conducteur(trice) d'équipements industriels.
Technicien(ne) en maintenance industrielle.
Opérateur(trice) en maintenance industrielle.
Technicien(ne) de la qualité.
Opérateur(trice) qualité.
Animateur(trice) d'équipe.
Vendeur(se) conseil à distance.
Vendeur(se) conseil en magasin.

Article 5 | *Financement*

La CPNEF des industries de l'habillement détermine le niveau de prise en charge des dépenses liées au dispositif « Pro-A » :

- les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable ;
- celles liées aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que la rémunération du salarié dans les conditions prévues par décret.

La CPNEF des industries de l'habillement transmet aux instances de l'OPCO 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'OPCO 2i.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des frais de transport, d'hébergement et de restauration, ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des salariés, à hauteur du montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation.

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

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} septembre 2020. Le suivi du présent accord est assuré par la CPNEFP des industries de l'habillement.

Article 8 | Publicité, dépôt et extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord et mandatent, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Le texte du présent accord sera intégré à l'annexe 7 « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des Industries de l'habillement.

Fait à Paris, le 23 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Note explicitant les objectifs poursuivis par l'accord relatif à la « Pro-A »

La présente note complémentaire à l'accord « Pro-A » a pour objet de répondre aux attentes suivantes :

- éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés. À titre d'exemples : globalisation des marchés, développement du numérique, de la robotique, adaptation des modes de production à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique (courrier DGEFP du 10 septembre 2019) ;
- encourager la mobilité interne par la formation pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences (principes du dispositif « Pro-A » rappelé par le courrier précité).

1. Mode et habillement : une industrie marquée par les mutations

L'industrie de l'habillement a été confrontée, au cours des dernières décennies, à de véritables chocs dus pour l'essentiel à la mondialisation des marchés, avec une concurrence internationale exacerbée.

Conjuguée à de très fortes évolutions technologiques, cette double mutation a entraîné des reconversions ainsi que des délocalisations.

Ainsi, les effectifs ont été divisés par 4 en 20 ans pour atteindre près de 40 000 salariés (source observatoire des métiers TMC).

Aujourd'hui, 9 entreprises sur 10 ont moins de 50 salariés.

Toutefois, malgré ce contexte de mondialisation globale, la filière textile française a mené une révolution complète de son processus de production : la création, l'innovation, l'écoconception, la customisation et le marketing font désormais partie intégrante du processus de production.

Les entreprises ont évolué vers les marchés d'excellence les plus exigeants en termes de valeur ajoutée avec des fabrications de plus en plus complexes ou techniques ou fonctionnalisées.

Ce sont dans ces domaines d'excellence que les innovations et les processus d'assemblage ainsi que dans les nouveaux métiers de la distribution et de la relation consommateurs sont les plus créateurs d'emploi avec une forte priorité donnée à l'insertion.

2. Habillement : chiffres clés (source observatoire des métiers TMC)

En annexe 1.

3. Évolution filière « textile mode cuir » en Europe

Conclusions des échanges de la conférence « Fashion World's Challenge » et de la réunion technique du projet S4TCLF/Porto 22-23 janvier 2019.

Après des années de politiques de développement de la filière axée sur la délocalisation de la production dans les pays à bas coûts de main-d'œuvre, la principale préoccupation des entreprises TMC est devenue aujourd'hui le recrutement et la formation de nouvelles ressources humaines.

Des facteurs de changement qui sont autant d'électrochocs pour les entreprises :

- la pyramide des âges de la filière annonçait de longue date une vague de départs en retraite sans précédent, mais la capacité à recruter, former et fidéliser les jeunes générations avait été sous-estimée ;
- un besoin de compétences « hybrides », alliant :
 - la capacité d'évaluation des situations et de prise des décisions des « baby-boomers » et de la génération « X » ;
 - l'agilité et l'appétence des « millenials » pour les nouvelles technologies ;
 - pour des savoir-faire nouveaux, entre tradition et modernité ;
- une offre de formation professionnelle initiale et continue qui s'est réduite à peau de chagrin au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière...
- ... versus une demande croissante de produits et services TMC à plus haute valeur ajoutée.

Étude CEDEFOP : 600 000 postes à pourvoir à horizon 2025 en Europe.

Face à cette évolution, une industrie confrontée à une image dégradée d'une filière guidée par des politiques de délocalisations, avec son lot de pertes massives d'emploi depuis les années 70.

Un arrêt sur image sur la composition des emplois TMC en Europe, et des modifications qu'ils vont connaître d'ici 2025, présenté par Rob Senden, dirigeant de l'organisme de formation belge IVOC (sur base des chiffres du CEDEFOP) :

- emplois avec bas niveaux de qualifications : + 41 000 recrutements/– 294 000 emplois ; principalement en raison des investissements dans l'automatisation et la cobotique qui vont réduire les tâches à faible valeur ajoutée ;
- emplois avec niveaux de qualifications intermédiaires : + 347 000 recrutements/– 132 000 emplois ;
- emplois avec hauts niveaux de qualification : + 223 000/pas de perte d'emplois.

D'où l'enjeu du programme européen Blueprint « Smart Skills for TCLF – S4TCL » qui vise la montée en compétences (« upskilling ») des bas niveaux de qualification vers les niveaux intermédiaires/hauts, à l'aide de nouveaux parcours de formation professionnelle répondant aux tendances d'évolution des activités des industries de l'habillement.

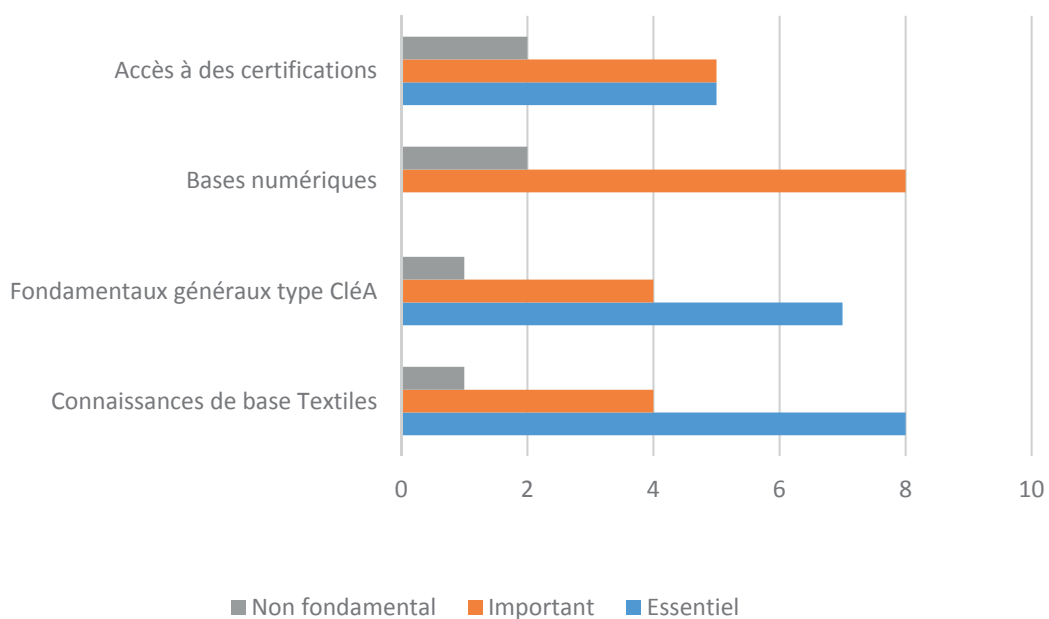
4. Évolutions des besoins au plan français

Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des entreprises au cours des 2 dernières années.

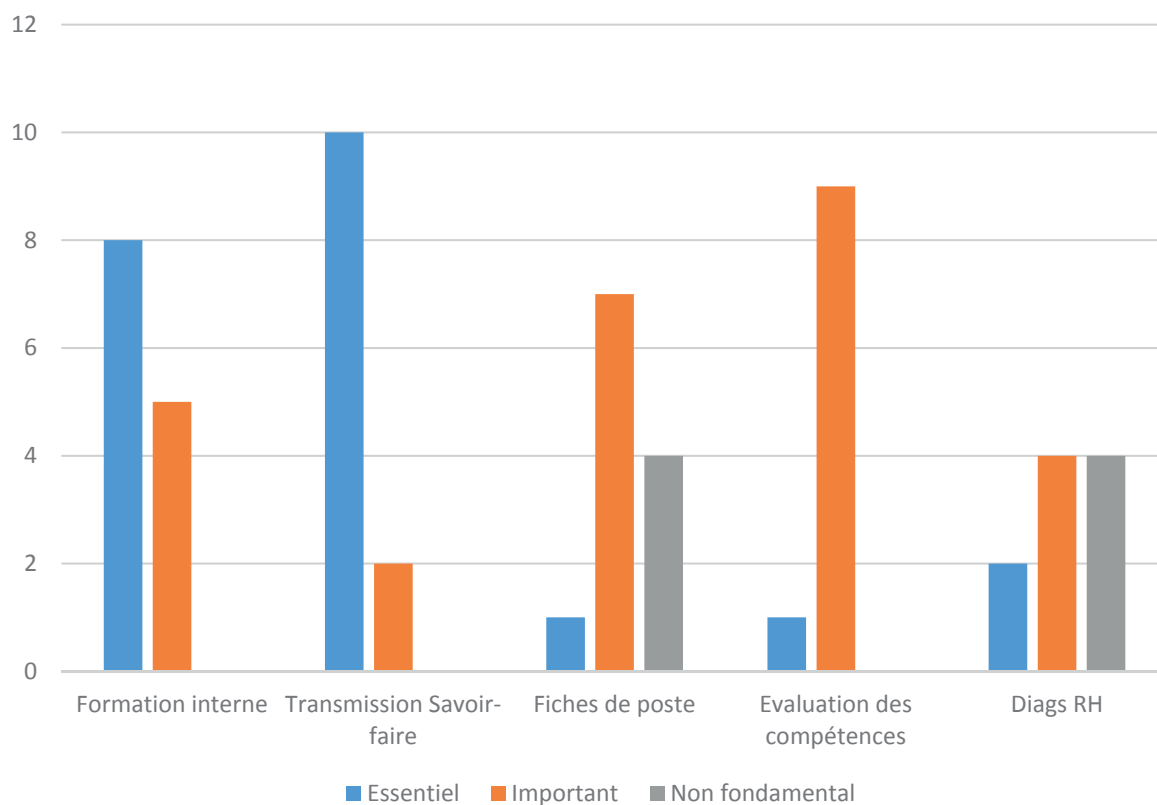
On en retiendra, parmi les différents résultats, les deux besoins émergents suivants :

(Voir page suivante.)

MONTEE EN COMPETENCES



APPORT DE METHODOLOGIES



Par ailleurs, on citera les résultats de l'enquête menée par OPCALIA sur les besoins en recrutement à laquelle 25 % des entreprises représentant 50 % des effectifs ont répondu :

Nombre de besoins en recrutement déclarés **2 423**

Nombre d'établissements répondants **339**

Clé de lecture

25 % des entreprises Textile/Habillement ont répondu (dont la totalité des + de 300).
Ces entreprises réunissent 50 % de l'effectif total des branches Textile/Habillement. Ce qui porterait, mécaniquement, à **5.000** le nombre de besoins en recrutement des 2 secteurs.

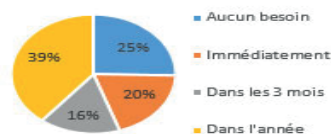
MÉTHODOLOGIE

Enquête mail et téléphonique réalisée du 25/09/18 au 01/12/18 auprès des entreprises adhérentes à Opalia des branches Textile et Habillement, ayant plus de 11 salarié-e-s.



Nombre d'établissements répondants / par degré d'urgence

	Aucun besoin	Immédiatement	Dans les 3 mois	Dans l'année	Total général
HABILLEMENT	26	22	14	71	133
TEXTILE	60	42	40	64	206
Total général	86	64	54	135	339



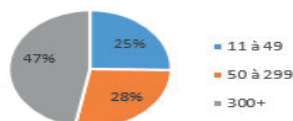
Clé de lecture

Pour 1/3 des entreprises, les besoins de recrutement se situent entre aujourd'hui et les 3 mois à venir.



Nombre de recrutements / par taille d'entreprise

	11-49	50-299	300+	Total général
HABILLEMENT	224	368	558	1150
TEXTILE	385	300	588	1273
Total général	609	668	1146	2423



Clé de lecture

La moitié des besoins se situe dans les entreprises de + de 300 qui ne sont, au total pour les 2 secteurs, qu'une cinquantaine.

5. Des enjeux stratégiques pour les entreprises de l'habillement... (Vus par le CSF – contrat stratégique de filière mode et luxe 2019/2022 signé en janvier 2019)

Comme l'ensemble du tissu industriel français, la filière mode et luxe est confrontée à de nouvelles problématiques :

- émergence de façons inédites de produire et de vendre nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers ;
- politique d'excellence en recherche et développement, déploiement de technologies innovantes ;
- besoins en financement ;
- transmission d'outils de production ;
- attention particulière à porter aux ressources, à l'environnement et à l'éthique ;
- transformation radicale des consommateurs ;
- importance de l'expérience client.

La filière joue un rôle de précurseur et d'amplificateur des tendances lourdes relevées dans l'industrie et dans la société.

Caractérisée par une grande diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de grands groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants fabricants, dont une majorité de TPE.

Ses problématiques doivent être partagées par tous car sa compétitivité repose sur les fortes collaborations au sein de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en plus des enjeux numériques et internationaux, irriguant chacune des thématiques, quatre apparaissent structurants et ont fait l'objet de groupes de travail spécifiques :

- formation/emploi/compétences ;
- capacité industrielle de production et sous-traitance ;
- écosystème entrepreneurial et accompagnement des jeunes marques ;
- développement durable et éthique.

Le savoir-faire et la qualité des produits constituant l'identité de la mode et du luxe français, leurs croissance et compétitivité ne sont concevables qu'à la condition de préserver et de renforcer ces caractéristiques fondamentales.

6. Et une volonté offensive d'y répondre

Des actions collectives fortes menées depuis de nombreuses années au profit des TPME et des salariés du secteur, en particulier les moins qualifiés :

- développement des certifications professionnelles : fort développement des certifications de branches (CQP et CQPI) : 3686 CQP/CQPI délivrés depuis 2016 ;
- actions d'ingénierie des compétences :
 - mise en place de diagnostics stratégiques à destination des PME : stratégie compétences ;
 - SIRH pour les TPME : action compétences ;
 - observatoire des métiers/contenus métiers ;
 - actions d'évaluation des acquis : démarche parcours modulaires qualifiants ;
 - formation en situation de travail – AFEST ;
- signature du 1^{er} EDEC numérique avec l'État en 2016 avec des actions et résultats largement diffusés auprès des entreprises par les branches, les organisations syndicales et les pouvoirs publics (DGEFP et DGE) ;
- action OPCA en matière de formation : extrait du rapport d'activité 2018 OPCALIA TMC/ chiffres de l'habillement en annexe 2.

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant n° 2 du 7 février 2020

à l'accord du 16 décembre 2015
relatif au régime de remboursement des frais de santé

NOR : ASET2050798M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a instauré des garanties frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Les organisations syndicales et patronales signataires de l'accord du 16 décembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé de la branche affirment leur attachement :

- à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs ;
- à en assurer le pilotage et le suivi de manière pertinente et efficiente en commission paritaire nationale de suivi du régime frais de santé (CPNSFS) dans le cadre de l'association « SAPHIR » instituée à cet effet ;
- à optimiser la gestion du fonds social destiné à financer les actions de solidarité qu'ils auront déterminées, à en garantir une gestion transparente et donc à prévoir une mutualisation renforcée.

Ceux-ci rappellent en outre l'obligation réglementaire qui leur est imposée de rendre effectif le degré élevé de solidarité des régimes instaurés et de veiller à la restitution quantitative et qualitative des prestations servies dans ce cadre.

Ainsi, le présent avenant a pour objet de redéfinir la liste des prestations (à caractère non directement contributif) spécifiques à la branche, notamment par l'ajout d'une aide individuelle au titre du fonds de solidarité Santé, correspondant à la prise en charge des frais de santé présentant un « reste à charge » après intervention de la sécurité sociale et de tout autre complémentaire santé, pour les postes de garanties au titre de l'hospitalisation.

Compte tenu de la nature, de l'intérêt général du présent accord et de la configuration de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés et dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 74.1 « Garanties spécifiques à la branche présentant un degré élevé de solidarité » de l'accord relatif au régime de remboursement des frais de santé du 16 décembre 2015, sont remplacées par les stipulations suivantes :

« Le présent accord prévoit, en vue de comporter des garanties présentant un degré élevé de solidarité, les prestations à caractère non directement contributif suivantes :

- la prise en charge, automatique, des restes à charge de l'assuré, après intervention du régime obligatoire de l'assurance maladie et du régime complémentaire, au titre des garanties du poste hospitalisation (dépassements d'honoraires médicaux et chirurgicaux) à concurrence de 700 € au maximum avec une franchise de 12 €. Cette action automatisée passe par l'envoi, par l'organisme assureur, d'un courrier (accompagné d'une demande d'aide simplifiée) adressé directement et automatiquement, chaque trimestre aux assurés pour les informer de la possibilité de bénéficier d'un complément de prestation au titre du fonds social. L'automatisation de l'envoi du courrier passe par la détection d'une prise en charge du régime obligatoire au niveau des chaînes de gestion de l'organisme assureur. Le courrier indiquera également le plafond de ressources pour bénéficier de cette aide (ce plafond est fixé au taux, inférieur ou égal, de 15 % de prélèvement à la source). Pour attester de son éligibilité, l'assuré adressera une demande d'aide simplifiée à l'organisme assureur accompagnée d'un justificatif de son taux de prélèvement à la source (par exemple son dernier bulletin de salaire...) ;
- les frais de gestion sont fixés à 12 € par dossier ;
- la prévention des risques psychosociaux et des risques professionnels dans le secteur ;
- l'accompagnement post-traumatique faisant suite à une prise d'otage, un braquage ou des violences graves ;
- une formation à la sécurité et à la sûreté du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

En tout état de cause, les demandes d'aides, les actions collectives ou de prévention sont honorées dans la limite des fonds disponibles.

Si toutefois l'employeur n'adhère pas auprès de l'organisme assureur recommandé au titre du présent accord, il devra s'assurer que le contrat collectif qu'il aura souscrit auprès d'un autre assureur prévoit, *a minima*, les prestations présentant un degré élevé de solidarité susmentionnées et que, par ailleurs, au moins 2 % des cotisations sont allouées au financement de ces prestations non directement contributives. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

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

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 7 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant n° 46 du 7 février 2020

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050794M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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 de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, 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.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ 1/4 des salariés sans diplômes (source : repère & tendances interbranches 2017, observatoire prospectif du commerce). Cela justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, 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).

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de deux 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 1^{er} | Objet de l'accord

Le présent accord a 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.

Article 2 | Salariés visés

Les modalités du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés et s'inscrivent dans le dispositif « Pro-A » sous réserve du respect dans la mise en œuvre tant des dispositions conventionnelles ci-après convenues que celles légales et réglementaires applicables à ces dispositifs.

Article 3 | Certifications visées

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une annexe au présent accord.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent accord.

Article 4 | Durée de la « Pro-A »

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le plafond de la « Pro-A » peut être porté à 24 mois pour les salariés.

Article 5 | Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % – sans être inférieure à 50 heures – et 25 % de la durée totale du contrat de travail en cours. Toutefois cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale du contrat de travail en cours lorsque le référentiel de la certification l'exige.

Article 6 | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487, brochure n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 8 | Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 7 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Certifications visées au jour de la signature de l'accord du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	Bac pro	Logistique	1120	4
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre pro	Cariste d'entrepôt	310	3
	Titre pro	Préparateur de commandes en entrepôt	311	3
	Titre pro	Agent magasinier	1852	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Licence professionnelle	Management des processus logistique (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence professionnelle	Logistique et système d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	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
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre pro	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	5

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre pro	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	BTS	Transport et prestation logistiques	12798	5
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – supply chain (MS)	26948	7
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et achats (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	23011	7
	Master	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	34032	7
Vendeur en magasin	Bac pro	Métiers de l'accueil	32049	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre pro	Vendeur(se) conseil en magasin	13620	4
	Titre	Vendeur conseiller commercial	23932	4
	Titre pro	Responsable de rayon	1893	4
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5
	BTS	BTS technico-commercial	4617	5
	Titre pro	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste, option spécialisé	23827	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5
Manager/responsable de magasin	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6
	Titre	Responsable de la distribution	27365	6

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre RNCP	Chef de magasin	6577	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000	6
	Titre	Développeur marketing et commercial	28130	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6
	Titre RNCP	Manager commerce retail	34329	6
	Titre RNCP	Manager de rayon	13355	5
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	32204	5
	Master	Marketing, vente	31501	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7
	Titre RNCP	Manager de développement commercial	11541	7
	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	7
Employé de commerce	CAP	Employé de commerce multispécialités	684	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	28736	3
	Titre RNCP	Employé de commerce en magasin	8812	3
Merchandiser	Titre	Décorateur merchandiser	23872	5
Visuel Merchandiser	Titre RNCP	Visual merchandiser	23651	5
Responsable merchandiser	Titre RNCP	Responsable visuel merchandiser	23970	6
UX Designer	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques option : design graphique, design numérique	30719	6

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
	Titre RNCP Titre RNCP	Concepteur designer graphique Développeur Web	31185 13595	6 5
Data Analyst/data miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
Data Analyst/data miner	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École internationale des sciences du traitement de l'information, spécialité génie mathématique	8987	7
Vendeur en magasin	CQP	CQP conseiller de vente en horlogerie-bijouterie	31057	En cours
Manager/responsable de magasin	CQP CQP	CQP adjoint(e) au responsable de magasin d'horlogerie-bijouterie CQP responsable de magasin d'horlogerie-bijouterie	31055 31058	En cours En cours

(Voir page suivante.)

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). l'intégralité de la liste sera disponible sur la liste de l'opérateur de compétences de la branche : l'OPCommerce via le lien suivant :

<https://www.lopcommerce.com/branche-professionnelle/criteres-de-prise-en-charge/criteres-de-prise-en-charge-par-branche-professionnelle/>

Brochure n° 3124 | Convention collective nationale

IDCC : 112 | **INDUSTRIE LAITIÈRE**

Accord du 30 janvier 2020

relatif à la grille des salaires laitiers au 1^{er} février 2020
(Roquefort)

NOR : ASET2050815M

IDCC : 112

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} février 2020

	À l'embauche	Du 4 ^e mois à la 2 ^e saison	De la 3 ^e à la 5 ^e saison	À partir de la 6 ^e saison	PCC	Labo, quai	Second	Chef équipe
Coefficient	167,00	178,00	178,50	184,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 708,89 €	1 821,46 €	1 826,57 €	1 882,85 €	1 903,32 €	1 928,90 €	1 939,13 €	1 985,18 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saison- nalité	11,83055 €	12,60980 €	12,64523 €	13,03485 €	13,17654 €	13,35364 €	13,42448 €	13,74327 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 794,34 €	1 912,53 €	1 917,90 €	1 977,00 €	1 998,49 €	2 025,35 €	2 036,09 €	2 084,44 €
Forfait dimanches & pauses 37,89 heures	448,26 €	477,79 €	479,13 €	493,89 €	499,26 €	505,97 €	508,65 €	520,73 €
+ Ancienneté								
Total mensuel	2 242,60 €	2 390,31 €	2 397,03 €	2 470,89 €	2 497,74 €	2 531,32 €	2 544,74 €	2 605,17 €
En fin de saison								
Paiement banque heures 22,59 heures	267,25 €	284,86 €	285,66 €	294,46 €	297,66 €	301,66 €	303,26 €	310,46 €
Total général	2 509,85 €	2 675,17 €	2 682,68 €	2 765,34 €	2 795,40 €	2 832,97 €	2 848,00 €	2 915,63 €

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 30 janvier 2020

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 30 janvier 2020

relatif au personnel saisonnier laitier
(Roquefort)

NOR : ASET2050819M

IDCC : 112

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Création de l'article 2.4 « Garantie de rémunération liée à l'ancienneté »

Cet article est rédigé comme suit :

« Pour une ancienneté de 5 à 15 ans, le salarié laitier aura une garantie de rémunération minimale de 5 mois de son salaire de laitier.

Pour une ancienneté de plus de 15 ans, le salarié laitier aura une garantie de rémunération minimale de 6 mois de son salaire de laitier.

Il est entendu que pour bénéficier de cette garantie campagne, le salarié laitier devra accepter la mobilité permettant d'organiser celle-ci. À défaut de cette mobilité (poste ; site) la garantie ne sera pas appliquée. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 29 du 30 janvier 2020
relatif aux congés d'hospitalisation

NOR : ASET2050816M

IDCC : 112

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Congés d'hospitalisation »

« Autorisation d'absence pour enfant malade

Les parents directs (représentant légal) de l'enfant malade seront autorisés à s'absenter, en congé sans solde, pendant une durée qui, au cours d'une période de 12 mois, ne pourra excéder 1 mois pour soigner son enfant malade si ce dernier est âgé de moins de 15 ans.

Lors de la maladie d'un enfant fiscalement à charge, âgé de moins de 12 ans, le parent salarié (ayant plus de 1 an d'ancienneté) aura la possibilité de s'absenter pour garder l'enfant, dans la limite de 2 jours par an, peu importe le nombre d'enfants du salarié. Au cours de l'année civile, ces jours seront rémunérés à 100 % (salaire de base + ancienneté) pour le parent sous réserve de fournir un certificat médical de l'enfant, justifiant la présence du parent salarié. L'indemnisation se fera sous forme indemnitaire. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice du congé est accordé à l'un des deux parents pour une même maladie. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 30 du 30 janvier 2020

relatif à la prime d'ancienneté
(Roquefort)

NOR : ASET2050818M

IDCC : 112

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.7 « Prime d'ancienneté »

- « B. Pour le personnel dont le niveau est compris entre 6 et 8 :
- 3 % à partir de 2 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 3^e année ;
 - 6 % à partir de 5 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 6^e année ;
 - 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 10^e année ;
 - 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 13^e année ;
 - 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 16^e année. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 juin 2020

relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance
(« Pro-A »)

NOR : ASET2050805M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512).

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès des Urssaf.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés dont les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et de ses avenants du 20 février 2015 et du 17 novembre 2017 et de conclure un nouvel accord relatif à la formation professionnelle.

Le présent accord complète l'accord susvisé s'agissant des actions de reconversion ou de promotion par alternance.

Article 1^{er} | Publics bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales, la reconversion ou promotion par alternance est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion visée à l'article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d'un dispositif de politique de l'emploi en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 2 | Formations et publics éligibles

La reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de permettre au salarié :

- soit de changer de métier ou de profession ;
- soit de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La reconversion ou promotion par alternance s'adresse aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Ce dispositif apparaît comme une solution pertinente pour répondre à la pénurie de personnels qualifiés dans les métiers de la promotion immobilière.

La formation organisée au titre de la reconversion ou promotion par alternance repose sur le principe de l'alternance. La formation théorique peut se dérouler en centre de formation ou au sein de l'entreprise, à condition de disposer d'un service de formation interne. Les activités professionnelles exercées en entreprise doivent être en lien avec la formation suivie.

La formation peut se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures par salarié et par an ou 5 % du forfait pour les salariés au forfait en jours ou en heures sur l'année.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois :

- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant une certification professionnelle spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

Cette durée peut également être portée à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail : personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrit depuis plus de 1 an à Pôle emploi et/ou bénéficiaires des minima sociaux.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du dispositif, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension de la durée du dispositif au-delà de 12 mois.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Les actions éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sont :

- les formations d'acquisition du socle de connaissance et de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience du bénéficiaire ;
- les formations préparant aux certifications parmi celles identifiées par la CPNEFP. À ce jour, la CPNEFP a identifié les certifications suivantes :

(Voir page suivante.)

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau
RNCP23932	Vendeur conseiller commercial	Niveau 4
RNCP17783	TP - Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet	Niveau 4
RNCP6989	BTS - Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen.	Niveau 5
RNCP5999 / RNCP20434	Négociateur immobilier	Niveau 5
RNCP4868	Diplôme de conducteur des travaux publics et technicien de bureau d'études	Niveau 5
RNCP34030	BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client	Niveau 5
RNCP34029	BTS - Support à l'action managériale	Niveau 5
RNCP32360	BTS - Gestion de la PME	Niveau 5
RNCP31059	BTS - Comptabilité et gestion	Niveau 5
RNCP30169	TP - Technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment	Niveau 5
RNCP2927	DUT - Techniques de commercialisation	Niveau 5
RNCP2920	DEUST - Professions immobilières	Niveau 5
RNCP28811 / RNCP28114 / RNCP1796 / RNCP34283 / RNCP28301 / RNCP28115	Conducteur de travaux	Niveau 5
RNCP24170 / RNCP32365 / RNCP30363 / RNCP12300 / RNCP19356 / RNCP34166 / RNCP28660 / RNCP34162 / RNCP29064	Diagnostic immobilier	Niveau 5
RNCP22964	Manager de proximité	Niveau 5
RNCP20701	DUT - Génie civil - construction durable	Niveau 5
RNCP18315 / RNCP1101	BTS - Systèmes constructifs bois et habitat	Niveau 5
RNCP14922	BTS - Professions immobilières	Niveau 5
RNCP1122	BTS - Bâtiment	Niveau 5
RNCP1053	BTS - Etudes et économie de la construction	Niveau 5
RNCP4875	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niveau 6
RNCP34479	Responsable d'affaires en immobilier	Niveau 6
RNCP34195	Responsable de la stratégie marketing et du développement commercial omnicanal	Niveau 6
RNCP31187 / RNCP 31906 / RNCP 27031 / RNCP31186 / RNCP34167	Chef de projet digital	Niveau 6
RNCP30181	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle	Niveau 6
RNCP30143	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments	Niveau 6
RNCP30142	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : génie civil et construction	Niveau 6
RNCP30141	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : bâtiment et construction	Niveau 6
RNCP30124	Licence Professionnelle - Métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	Niveau 6
RNCP30115	Licence Professionnelle - Métiers de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme	Niveau 6
RNCP30038	Licence Professionnelle - Activités juridiques : Métiers du droit de l'immobilier	Niveau 6
RNCP29776 / RNCP30107 / RNCP29791 / RNCP29764	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité	Niveau 6
RNCP29535 / RNCP13596	Responsable de développement commercial	Niveau 6
RNCP28675	Responsable commercial(e) et marketing digital	Niveau 6
RNCP24861	Responsable de programme immobilier	Niveau 6
RNCP24858	Gestionnaire d'affaires immobilières	Niveau 6
RNCP22994 / RNCP11066	Responsable en marketing et développement commercial	Niveau 6
RNCP21942	Négociateur-conseil en patrimoine immobilier et financier	Niveau 6
RNCP21884	Responsable de programmes immobiliers	Niveau 6
RNCP19384	Responsable en développement marketing et vente	Niveau 6
RNCP18210	Manager PME-PMI	Niveau 6
RNCP15790 / RNCP27799 / RNCP34255	Conseiller en gestion de patrimoine	Niveau 6
RNCP9872 / RNCP29409 / RNCP11541 / RNCP27377	Manager développement commercial	Niveau 7
RNCP4321	Ingénieur diplômé du CESI	Niveau 7
RNCP34318	Manager marketing digital et commercial (MS)	Niveau 7
RNCP34293	Gestion des territoires et développement local	Niveau 7
RNCP34105	MASTER - Droit de l'immobilier	Niveau 7
RNCP34085	MASTER - Droit du patrimoine	Niveau 7
RNCP34080	MASTER - Droit de l'environnement et de l'urbanisme	Niveau 7
RNCP34074	MASTER - Géographie, aménagement, environnement et développement	Niveau 7
RNCP34068	MASTER - Management stratégique	Niveau 7
RNCP34051	Ingénieur d'affaires de la construction	Niveau 7
RNCP34042	MASTER - Management des PME-PMI	Niveau 7
RNCP34033	MASTER - Management et administration des entreprises	Niveau 7
RNCP34028	MASTER - Management	Niveau 7
RNCP34019	Expert en stratégie du marketing digital	Niveau 7
RNCP32298	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'Ecole nationale supérieure des mines d'Alès de l'Institut Mines-Télécom, spécialité conception et management de la construction.	Niveau 7
RNCP31501	MASTER - Marketing, vente	Niveau 7
RNCP31470	MASTER - Urbanisme et aménagement	Niveau 7
RNCP31036	Manager E-business et marketing digital	Niveau 7
RNCP30254	Manager des affaires juridiques et financières internationales (MS)	Niveau 7
RNCP29322	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'Ecole des hautes études d'Ingénieur YNCREA Hauts de France	Niveau 7
RNCP28810	Diplôme "Marketing Management et Digital"	Niveau 7
RNCP28710 / RNCP23814	Manager marketing digital	Niveau 7
RNCP28218 / RNCP19614 / RNCP17273 / RNCP28026	Conseiller en gestion de patrimoine	Niveau 7
RNCP26583	MASTER - Droit, économie, gestion Mention : Entrepreneuriat et management de projets	Niveau 7
RNCP25047 / RNCP25046 / RNCP25045 / RNCP25044 / RNCP25043 / RNCP13205	Ingénieur diplômé du CESI, spécialité Bâtiment et Travaux publics	Niveau 7
RNCP24874	Manager en ingénierie de la finance immobilière	Niveau 7
RNCP24092	Titre ingénieur - diplômé de l'Ecole polytechnique universitaire de Lille de l'Université Lille 1 (Polytech Lille), spécialité Génie civil	Niveau 7
RNCP20236	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'Ecole spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie, spécialité énergétique de la construction	Niveau 7
RNCP2007 / RNCP23246 / RNCP18830	Ingénieur spécialisé Bois	Niveau 7
RNCP18244	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé du Conservatoire national des arts et métiers, spécialité Construction et aménagement	Niveau 7
RNCP17897 / RNCP24564 / RNCP25446 / RNCP25440 / RNCP25332 / RNCP24998 / RNCP11755 / RNCP23500 / RNCP22922 / RNCP23275 / RNCP26912 / RNCP4873 / RNCP30275 / RNCP17485 / RNCP30490 / RNCP22162 / RNCP10220 / RNCP26324 / RNCP19822 / RNCP18527	Programme grande école	Niveau 7
RNCP16638	Manager de projets de construction (MS)	Niveau 7
RNCP28582	MASTER - Gestion et stratégie de l'investissement immobilier et de la construction	Niveau 7
RNCP15804	Manager en aménagement et en promotion immobilière	Niveau 7
RNCP13444 / RNCP17849 / RNCP18371	Ingénieur ESITC	Niveau 7
RNCP14985	Master Finance - Management de l'immobilier (master 246) Université Paris Dauphine	Niveau 7

Cette liste recense les certifications qui ont vocation à permettre aux salariés d'affronter les fortes mutations d'activités identifiées et envisagées dans le secteur de la promotion immobilière ainsi que les risques d'obsolescence des compétences nécessaires à la réalisation des métiers de la promotion immobilière.

Les entreprises de la branche participent à la chaîne de valeur de l'immobilier, qui va de la conception du projet immobilier à la livraison et au service après-vente, en passant par la commercialisation des lots, le conseil aux acquéreurs dans toutes ses dimensions (financement, assurances, déménagement, etc.) et le pilotage de la phase de chantier, mise en œuvre par des entreprises de la construction.

Les entreprises de la promotion immobilière partagent des caractéristiques communes :

- une profession de services aux clients et de proximité, qui coordonne les acteurs de l'immobilier pour produire de l'espace urbain et du cadre de vie :
 - le promoteur immobilier est d'abord un acteur privé, prestataire de services immobiliers, tourné vers le client individuel : 70 % du volume d'activité des entreprises de la branche est directement réalisé auprès de particuliers, dans une relation commerciale de proximité. Cette activité a une forte dimension de service et d'accompagnement, pendant toute la période couverte par le contrat de réservation, jusqu'à la livraison du bien immobilier et la levée des réserves et même au-delà. Le promoteur immobilier propose désormais aux clients un cadre de vie global : il est de plus en plus souvent aménageur d'espaces urbains mixtes composés de logements, d'immobilier d'entreprise et d'équipements collectifs, intégrant les services associés à ces différents usages ;
 - le promoteur immobilier produit, en effet, des services à ses clients avant de produire des biens : à partir d'une analyse des marchés et des besoins des acquéreurs, il accompagne ses clients dans la conception et la réalisation d'un projet immobilier dont la construction n'est qu'une étape. Les biens qu'il commercialise intègrent une dimension de service (espaces de coliving et coworking, conciergeries, etc.) et les révolutions numériques et environnementales accentuent cette tendance. Il doit donc être constamment à l'écoute de l'évolution des usages et des modes de vie ;
 - le promoteur immobilier est, dans le secteur privé, le maître d'ouvrage des opérations immobilières. À ce titre, il coordonne l'ensemble des acteurs de la chaîne de l'immobilier (architectes, bureaux d'études et de contrôle, énergéticiens, banquiers, notaires, entreprises de construction, etc.) pour servir les attentes des usagers et clients mais également élus locaux, commerçants, riverains, etc. ;
- dont l'approche emploi-formation est marquée par la diversité des compétences mobilisées, une professionnalisation des personnels et des expertises de plus en plus pointues, réglementairement encadrées, convergentes avec d'autres professions liées à l'immobilier :
 - le positionnement d'ensemblier urbain du promoteur immobilier exige des personnels aux compétences multiples (commerciales, juridiques, financières, techniques, etc.) actualisées en continu. La profession est, en effet, soumise à une multiplication de textes légaux et réglementaires complexes visant le bâti, l'aménagement, l'urbanisme, la transition environnementale, la protection du consommateur, la fiscalité, le financement de l'immobilier, etc. Celles-ci venant s'ajouter à des obligations préexistantes, obligeant entreprises et salariés à mettre à jour constamment leurs connaissances ;
 - à l'instar d'autres professions immobilières, l'activité des promoteurs immobiliers est pour partie réglementée au titre de l'intermédiation immobilière (soumise à la loi Hoguet). En outre, lorsque les promoteurs proposent un conseil en financement immobilier, les professionnels concernés doivent justifier de compétences spécifiques actualisées pour obtenir le statut d'intermédiaire en opérations bancaires et en services de paiement et être autorisés à réaliser cette activité ;

- l'évolution de la promotion immobilière, saisie notamment par les transitions numériques et environnementales, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences :
- la digitalisation croissante des métiers de la promotion immobilière met en lumière l'obsolescence de plusieurs activités, la transformation de certaines d'entre elles et le déploiement de nouvelles activités tout au long des phases d'un programme immobilier (développement foncier, conception, montage et démarrage du programme, commercialisation, construction, livraison et exploitation). Ainsi, la maîtrise des nouveaux outils numériques professionnels devient indispensable ainsi que le renforcement des compétences commerciales et marketing porté par la digitalisation de la relation client ;
- la transition écologique portée par l'évolution de la réglementation environnementale et les attentes des consommateurs conduit les promoteurs à repenser le projet immobilier au regard de sa performance énergétique et environnementale et de son impact sur l'environnement : à cet égard, plusieurs activités des phases d'un programme immobilier sont transformées (conception, ingénierie, choix des procédés constructifs, suivi de la réalisation de l'ouvrage, etc.) nécessitant une actualisation régulière des connaissances et compétences techniques des salariés.

La liste de certifications professionnelles susvisée a ainsi été établie en prenant en considération ces caractéristiques et identifiées sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et l'OPCO dont relève la branche.

En conséquence, les salariés de la branche ont besoin d'actualiser régulièrement leurs connaissances et compétences, notamment par le biais d'actions de formation préparant aux certifications identifiées dans la liste établie par la CPNEFP.

Cette liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion et promotion par alternance sera actualisée en tant que de besoin par la CPNEFP.

Article 3 | Modalités de mise en œuvre

Chaque action de reconversion ou de promotion par alternance doit donner lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Cet avenant est transmis à l'OPCO qui se charge de le déposer auprès de l'autorité administrative.

L'employeur désigne pour chaque salarié un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales correspondent aux dispositions conventionnelles applicables.

Article 4 | Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base de forfaits proposés par la CPNEFP et acceptés par le conseil d'administration de l'OPCO ou à défaut par voie réglementaire.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement.

Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de proposer des niveaux de prise en charge différents selon les qualifications visées.

La rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance sont également prises

en charge par l'OPCO, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

La CPNEFP proposera à l'OPCO de réviser le niveau de prise en charge de la rémunération et des charges susvisées le cas échéant.

Article 5 | Dispositions finales

1. Application et durée de l'accord

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Il ne prévoit pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2. Extension de l'accord

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

3. Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 juin 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050804M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512).

Préambule

1. Objectifs de l'accord

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès des Urssaf.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de transition professionnelle qui se substitue au congé individuel de formation, les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation et les dispositifs existants sont réformés : le compte personnel de formation, le plan de formation a été renommé plan de développement des compétences, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux représentatifs (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et de ses avenants du 20 février 2015 et du 17 novembre 2017 et de conclure un nouvel accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Le présent accord sera complété par ailleurs d'un accord spécifique relatif aux actions de reconversion ou de promotion par alternance.

2. Axes de développement au niveau de la branche

La branche a identifié deux axes de développement stratégiques à court/moyen terme : le développement de l'alternance et le développement des compétences des collaborateurs.

S'agissant du développement de l'alternance, il apparaît qu'en 2018, 2 577 jeunes (1 200 stagiaires, 1 017 salariés en contrats de professionnalisation et 360 apprentis) ont été accueillis dans les entreprises de promotion immobilière représentant ainsi 8,5 % de l'effectif global.

L'objectif est de parvenir à accueillir 3 000 jeunes soit 10 % de l'effectif global d'ici 2022, puis 12 % de l'effectif en 2025 en développant principalement le recours à l'apprentissage, axe majeur de développement. Il s'agira ainsi d'augmenter la proportion d'alternants dans les effectifs pour atteindre 5 % de l'effectif en 2022 puis 7 % en 2025.

La branche vise une progression annuelle d'au moins 10 % du nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Pour soutenir cette ambition, plusieurs leviers concernant à la fois la demande et l'offre ont été identifiés par la branche :

- informer sur les métiers de la promotion immobilière et les formations existantes, notamment via la plate-forme promoteurs de talents (PDT) ;
- informer sur l'alternance et la représentation des acteurs sur l'alternance ;
- faciliter la mise en relation des jeunes et des entreprises, notamment via PDT ;
- diffuser un kit/une boîte à outils « alternance » pour les entreprises ;
- mettre en place des formations de tuteur & maître d'apprentissage ;
- réfléchir aux conditions de compétence du tuteur et du maître d'apprentissage, pour faciliter le déploiement de l'alternance dans les TPE-PME ;
- fixer des critères de financement des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage ;
- mesurer l'efficacité et mesurer la qualité des cursus de formation en alternance ;
- engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
- participer par la voix de la FPI aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes qui concernent la promotion immobilière ;
- développer les partenariats avec les écoles/universités.

Concernant le développement des compétences des collaborateurs, la branche souhaite favoriser le départ en formation des salariés, pour atteindre 16 000 stagiaires en formation d'ici 2022 (contre 14 886 en 2018), puis 18 000 en 2025.

En conséquence, elle prévoit de soutenir les demandes de formation des salariés en :

- les encourageant à réfléchir à leur évolution professionnelle : communication de branche sur l'entretien professionnel et sur les dispositifs existants : conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, congé de transition professionnelle, action de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » ;

- les incitant à mobiliser leur compte personnel de formation et en listant des certifications prioritaires de branche éligibles au CPF pouvant faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

La branche prévoit également de développer l'offre de formation, notamment en :

- engageant une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
- favorisant le développement du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance ;
- déployant une offre de formation spécifique à la branche.

Chapitre I^{er} Le développement de l'alternance au sein de la branche

1. L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat.

a) Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ;
- jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile ;
- personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;
- personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

b) Formations éligibles

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

c) Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

L'apprenti s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d) Financement

Le législateur a instauré le principe de la gratuité de la formation pour l'apprenti. Ainsi les centres de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de

prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

a) Publics bénéficiaires

Ce contrat est ouvert notamment :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il peut également être proposé :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi de plus de 1 an quel que soit leur âge ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

b) Formations éligibles

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut également être conclu à titre expérimental conformément à la législation en vigueur en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié, notamment en vue d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

L'action de professionnalisation peut également être portée à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail : personnes âgées 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, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi et/ou bénéficiaires des minima sociaux.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires et de formations concernées par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

c) Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d) Financement

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement.

Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des niveaux de prise différents selon les qualifications visées.

3. Fonctions de tuteur et maître d'apprentissage

Une des facteurs clés du succès de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires de contrats d'alternance par un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Afin de renforcer ce dispositif du tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les bénéficiaires de contrats en alternance et plus valorisante pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés des outils facilitant l'exercice de cette mission.

a) Conditions de compétence du tuteur

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales sont ceux définis par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues par le code du travail.

b) Conditions de compétences du maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut remplir cette fonction de maître d'apprentissage.

c) Conditions de financement par l'OPCO

Au titre de la section financière « Alternance », l'OPCO peut prendre en charge les dépenses exposées par les entreprises de moins de 11 salariés pour chaque salarié bénéficiant d'une

action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage dans la limite de 15 € par heure de formation et d'un nombre maximal de 40 heures.

Ces dépenses couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Il peut également prendre en charge les coûts liés à l'exercice de ces fonctions dans la limite :

- pour l'exercice de tutorat, de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne visée au 2^e alinéa de l'article relatif aux publics bénéficiaires ;
- pour l'exercice de maître d'apprentissage, de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

4. Contribution supplémentaire à l'apprentissage

En application de l'article 1609 *quinquies* du CGI, les entreprises de 250 salariés et plus qui n'arriveraient pas à justifier d'un quota d'alternants (salariés en contrat de professionnalisation, salariés en contrat d'apprentissage, jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise, salariés bénéficiant convention industrielle de formation par la recherche) correspondant à au moins 5 % de leur effectif annuel moyen pourraient toutefois être exonérées du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage sous réserve que :

- l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage soit supérieur à 3 % de l'effectif annuel moyen ;
- le nombre de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

L'atteinte de ces seuils devra être constatée en CPNEFP. À défaut, les entreprises concernées ne pourront bénéficier d'une exonération de versement de leur contribution supplémentaire à l'apprentissage.

5. Développement de l'offre de formation et des certifications professionnelles

La branche prend les engagements suivants :

- mesurer l'efficacité et la qualité des cursus de formation en alternance existants et à venir ;
- engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche : opportunité de créer des certificats de qualification professionnelle, soutenir le développement de diplômes ou titres proposés par la voie de l'alternance ;
- participer par la voix de la fédération de la promotion immobilière aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes et titres professionnels qui concernent la promotion immobilière.

Chapitre II Le développement des compétences au sein de la branche

1. Les outils de gestion des parcours professionnels

a) L'entretien professionnel

i. Périodicité de réalisation des entretiens

Afin d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel, l'entreprise doit mettre en place un entretien professionnel. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation. Il porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de quali-

fication et d'emploi. Cet entretien remplace les entretiens prévus jusqu'ici par le code du travail (entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel, entretien de retour de congé de maternité...).

Cet entretien est réalisé au moins une fois tous les 6 ans, étant entendu que les managers peuvent proposer un ou plusieurs entretiens professionnels complémentaires au cours de cette période de 6 années.

De la même manière, chaque salarié peut solliciter en tant que de besoin la réalisation d'un ou plusieurs entretiens complémentaires au cours de cette période de 6 années. Une fois la demande formulée par écrit par le salarié auprès de son manager, ce dernier lui proposera la tenue d'un entretien dans les 3 semaines suivant sa demande.

L'employeur doit informer le salarié au moment de son embauche de l'existence de cet entretien.

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit dont une copie est remise au salarié.

Un entretien professionnel doit systématiquement être proposé à l'issue de certaines périodes correspondant principalement à des cas de suspension du contrat de travail :

- après un congé maternité ;
- avant et après un congé de solidarité familiale ;
- après un congé parental d'éducation ;
- avant et après un congé de proche aidant ;
- après un congé d'adoption ;
- après un congé sabbatique ;
- après une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- après une période d'activité à temps partiel ;
- après un arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

ii. Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l'employeur organise un entretien professionnel renforcé ayant pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien professionnel auquel il a droit et de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire.

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du code du travail dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018. Ainsi, l'état des lieux récapitulatif réalisé en 2020 peut permettre d'apprécier si le salarié a :

1° Suivi au moins une action de formation.

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien prévu et d'au moins une formation non obligatoire au cours de la période des 6 ans, son CPF est abondé de 3 000 €. Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur concerné pourra examiner la situation du salarié :

- soit au regard des critères ci-dessus ;

- soit au regard des critères en vigueur au 31 décembre 2018 c'est-à-dire, dans le cas où l'employeur choisirait cette option, que le CPF du salarié peut être abondé de 3 000 € si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :

1° Suivi au moins une action de formation.

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

b) Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, est un service gratuit qui permet au salarié :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

À partir de 2020, le conseil en évolution professionnelle sera délivré par de nouveaux opérateurs régionaux tels que désignés par France compétences.

c) Le bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être proposé à tout collaborateur. Celui-ci peut également résulter d'une démarche individuelle.

Il peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que le CPF ou le plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps travail.

d) La validation des acquis de l'expérience

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national.

2. Les dispositifs d'accès à la formation des salariés

a) Le plan de développement des compétences

i. Définition d'une action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Il peut s'agir d'actions d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'employabilité ou d'actions de développement des compétences.

Chaque action de formation doit donner lieu à l'établissement d'un programme de formation identifiant le contenu, les objectifs, la durée, le lieu et les modalités de réalisation (formateur(s), modalités pédagogiques) de la formation.

La réalité de l'action de formation doit être démontrée par la signature d'une feuille d'émargement pour les formations réalisées en présentiel et par la réalisation d'activités pédagogiques et/ou mises en situation de travail donnant lieu à évaluation pour les formations multimodales.

ii. Formations multimodales (formation ouverte et à distance/formation en situation de travail)

La formation peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Auquel cas, elle comprend :

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

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Auquel cas, elle comprend :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

iii. Départs en formation sur et en dehors du temps de travail

Le plan de développement des compétences comporte des actions d'adaptation au poste de travail et/ou de maintien dans l'emploi ainsi que, le cas échéant, des actions de développement des compétences.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue une formation obligatoire devant nécessairement être réalisée pendant le temps de travail effectif et doit donner lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du collaborateur concerné.

A contrario, toute autre formation est considérée comme étant une formation non obligatoire pouvant être organisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 80 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

iv. Financement

Au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent financer directement leur plan de développement des compétences à moins qu'elles n'aient réalisé un versement volontaire à ce titre auprès de leur OPCO.

b) Le compte personnel de formation

i. Principes

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation : la Caisse des dépôts et consignations.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié.

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF.

ii. Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et reporté par le salarié dans son CPF, converti en euros depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce crédit doit être reporté dans les compteurs CPF avant le 31 décembre 2020. À défaut, les salariés ne pourront utiliser ces anciennes heures de DIF.

Les heures acquises au titre du DIF sont prises en compte pour le calcul du plafond du CPF des salariés de droit commun (fixé à 5 000 €).

iii. Formations éligibles

Les salariés qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences d'une certification enregistrée au répertoire national ;
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique.

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques des permis de conduire de catégories B et C ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création et à la reprise d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

iv. Modalités de mise en œuvre

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui appartient de se connecter directement sur son CPF.

Lorsque le coût de la formation envisagé est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation.

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine.

Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

Lorsque la formation se déroule intégralement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation hors temps de travail.

Pendant le temps de formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

v. Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1^{er} janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

vi. Projet coconstruit entre le salarié et l'entreprise

Un abondement en droits complémentaires pourra être accordé en tant que de besoin, par l'employeur, selon sa libre appréciation, pour accompagner des salariés et ce, afin de faciliter leur départ en formation éligible au CPF.

Cet abondement s'inscrit dans le cadre de l'investissement formation au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les autres cas, lorsque le coût de la formation que le salarié souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, il peut financer sur ses deniers personnels des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

vii. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

Lorsque le salarié souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, il mobilise son compte personnel de formation afin de faciliter son départ en formation et réalise une demande auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

En outre, il doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ou lorsqu'elle est réalisée à temps partiel.

Chapitre III Les acteurs de la branche

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines est instituée.

a) Composition

Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard 2 semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

b) Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège salarial, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et au moins deux organisations syndicales du collège salariés. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion immobilière n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Par ailleurs, les frais de déplacement liés à ces réunions leur sont remboursés par la délégation patronale dans la limite du barème ACOSS relatif aux frais professionnels.

c) Attributions

En application des accords nationaux interprofessionnels conclus jusqu'ici, la commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre ainsi défini, la commission exerce les missions particulières suivantes :

i. En matière de formation professionnelle

Promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens.

Proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession.

Procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes.

Concourir à la définition des modalités de mise en œuvre de la certification professionnelle.

Étudier l'opportunité de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) intéressant la profession.

Proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires et obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Être consultée avant toute conclusion entre l'État et la branche de conventions d'aide à la formation, de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications, être informée des conclusions de ces études.

Examiner le rapport annuel de l'opérateur de compétences (OPCO) agréé pour sa partie spécifique relative à la branche.

Établir périodiquement un rapport sur les actions de promotion des métiers menées au niveau de la branche.

Définir le niveau de prise en charge pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations de France compétences.

ii. En matière d'emploi

Étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation.

Établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire.

Faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics.

Concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, par accord du 10 novembre 2005, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les missions, la composition et le fonctionnement de cet observatoire sont rappelés ci-après.

Le budget de fonctionnement de l'observatoire a vocation à être financé par l'OPCO au titre de ses frais de mission conformément aux dispositions de l'article R. 6332-17, II, 3° du code du travail, l'OPCO assurant l'appui technique à l'observatoire.

a) Missions

L'observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences. Pour ses travaux, l'observatoire peut recourir à tout expert qualifié ou organisme compétent sous réserve du financement de ce recours par l'OPCO.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche l'ensemble des données ainsi recueillies. Il assure une veille permanente sur l'évolution des métiers permettant d'enrichir le dialogue social.

À ce titre, il pourra être consulté par les représentants de la CPPNI et/ou par les membres de la CPNEFP.

b) Composition de la commission constitutive de l'observatoire

Il est institué une commission paritaire nationale de l'observatoire. Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de l'observatoire dès qu'ils en auront connais-

sance et au plus tard 2 semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;

- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

c) Fonctionnement

La commission se réunira au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion immobilière n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Les frais de déplacement sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour la CPNEFP.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

L'observatoire établira un rapport triennal de l'évolution des emplois et des qualifications. Ce rapport sera adressé aux membres de la CPNEFP et aux membres de la CPPNI.

Indépendamment de l'état des lieux relatif aux emplois et qualifications, ce rapport pourra comporter un certain nombre de préconisations.

3. Opérateur de compétences (OPCO)

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le financement de la formation professionnelle :

■ Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'Urssaf à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 1 %.

La répartition des financements est fixée annuellement par France compétences.

■ Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'Urssaf à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 0,55 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France compétences.

a) Missions

Outre les missions visées à l'article L. 6332-1 du code du travail, la CPNEFP attachera une attention particulière à ce que l'OPCO contribue à :

- la conclusion d'une convention de partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche afin de développer les formations diplômantes dans le secteur de la promotion immobilière ;
- la mise en œuvre d'actions de promotion des métiers de la promotion immobilière.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-11-1 du code du travail, les parties signataires souhaitent rappeler que la part de la collecte non affectée au financement du CPF des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'OPCO désigné par la branche.

Dans ce cadre, le conseil d'administration de l'OPCO arrête, sur proposition d'un conseil de gestion composé des organisations professionnelles représentatives des travailleurs indépendants, les services et actions de formation susceptibles d'être financés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation présentées par le conseil de gestion. À défaut de proposition, le conseil d'administration de l'OPCO délibère valablement sur ces questions.

b) Fonctionnement

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes.

Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Chapitre IV Dispositions finales

1. Application et durée de l'accord

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Il ne prévoit pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2. Extension de l'accord

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

3. Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

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

Avenant du 2 juillet 2020

à l'avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020
relatif à la rémunération minimum de branche

NOR : ASET2050825M

IDCC : 1261

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

Elisfa,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise en conformité

Afin de se conformer aux dispositions légales et réglementaires, les articles suivants sont ajoutés à l'avenant n° 02-20 « accord salarial RMB » :

« Article 2 | Champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir "accord salarial : rémunération minimum de branche", ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | *Égalité professionnelle*

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord "égalité professionnelle femmes-hommes" signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination. »

Article 2 | *Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

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

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 2 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 septembre 2020

relatif aux règles encadrant les contrats à durée déterminée
et les contrats de travail temporaire

NOR : ASET2050799M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT,

d'autre part,

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail permettant à la branche d'adapter certaines règles concernant l'encadrement des contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats de travail temporaire (CTT).

L'accord s'appuie sur le diagnostic partagé avec les partenaires sociaux qui montre la part très majoritaire des CDI dans notre industrie. Ainsi, 94 % des contrats de travail dans la branche du verre mécanique sont des CDI en 2017. Le recours aux CDD en 2017 est donc de 6 % avec, dont 1,1 % a une durée de moins de 1 mois.

Par ailleurs, le recours aux CTT de 31 jours ou moins s'explique par les spécificités de l'industrie du verre mécanique, à savoir en particulier :

- la production de verre en feu continu ;
- le travail en équipes postées.

Dans la mesure où le CDI est la forme d'emploi majoritairement utilisée par les entreprises de la profession, les parties rappellent qu'elles sont attachées au respect par les entreprises du principe selon lequel un CDD ou un CTT n'a pas vocation à constituer un outil permanent de ges-

tion des entreprises et il ne peut y être recouru que pour répondre à des besoins temporaires objectivement identifiables.

Les parties sont convenues de la nécessité de fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) adaptées à la spécificité de la branche tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (disposition d'ordre public).

Le présent accord prévoit d'aménager les règles relatives à la succession de contrats à durée déterminée et de contrats de travail temporaires sans modifier le nombre de renouvellements prévus par le code du travail. Il a pour objectif de permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée limitée.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 669).

Article 2 | Suppression du délai de carence entre une succession de CDD et ou CTT

Afin de répondre d'une part aux besoins d'emplois des entreprises pour assurer un service qui doit être rendu de manière continue et d'autre part de faciliter une éventuelle intégration des salariés en CDD ou CTT dans l'entreprise, les partenaires sociaux, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, prévoient les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable respectivement en cas de contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou de contrat de travail temporaire (CTT).

La suppression du délai de carence vaut en cas :

- de succession de CDD et/ou de CTT sur un même poste ;
- de succession de CDD et/ou de CTT sur un poste différent ;
- de cas de succession CDD et/ou de CTT avec le même salarié.

Il a été également convenu que le délai de carence ne s'imposait pas dès lors qu'il y a succession de CDD et/ou de CTT avec le même salarié pour un même poste avec des motifs de recours différents.

Les motifs de recours des CDD ou CTT à prendre en compte sont ceux prévus par la loi.

1. Remplacement d'un salarié en cas :

- d'absence ;
- de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3. Emplois à caractère saisonnier.

4. Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de

l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

Article 3 | *Durée conventionnelle maximale du cumul des CDD ou des contrats de travail temporaire*

Le cumul de CDD ou de CTT, sans délai de carence, ne peut excéder 24 mois, renouvellement inclus.

Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD ou aux contrats de mission de façon successive doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Article 4 | *Prime de précarité*

CDD et/ou CTT dont la durée maximale est de 18 mois

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié sauf exceptions prévues par la loi.

CDD et/ou CTT dont la durée excède 18 mois

Pour tous les contrats dont la durée excède 18 mois, il est appliqué une indemnité supplémentaire de 5 % par rapport à la prime de précarité légale. Cette indemnité supplémentaire s'applique sur la rémunération brute du salarié au cours de la période comprise entre le 19^e et le 24^e mois.

À partir du 19^e mois, l'indemnité de précarité totale est donc de 15 %.

Article 5 | *Prise effective des congés payés*

CDD

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié, dans la même entreprise sur une période supérieure à 1 an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congé payé acquis dans l'entreprise.

CTT

Les signataires incitent les entreprises utilisatrices, dans leurs relations avec les entreprises de travail temporaire, à faciliter une prise effective, par le salarié concerné, d'un repos équivalent au droit à congés payés dû au titre du travail accompli durant la ou les missions successives dans l'entreprise.

Article 6 | Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

CDD

En application de l'article L. 1242-17 du code de travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

CTT

Conformément à l'article L. 1251-25 du code du travail, l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 10 | Dénonciation

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

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable aux contrats de travail à durée déterminée et aux CTT conclus à partir du 1^{er} octobre 2020.

Article 12 | Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 4 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200400-001020

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
