



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2020-47
5 décembre 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-47 du 5 décembre 2020

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2020-47.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-47 du 5 décembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant du 9 octobre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} décembre 2020 (Centre-Val de Loire)	5
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant du 9 octobre 2020 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} décembre 2020 (Centre-Val de Loire).....	7
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ETAM]) : accord du 9 octobre 2020 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} décembre 2020 (Centre-Val de Loire)	9
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant du 29 septembre 2020 relatif à la modification de l'article 34 « Congés exceptionnels pour événements familiaux »...	11
Bureaux d'études techniques : avenant n° 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	14
Cancer (centres de lutte) : avenant n° 2020-10 du 5 octobre 2020 relatif à la mise en place de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » pour les personnels non praticiens des CLCC (transposition de la mesure 1 de l'accord « Ségur de la santé »)	19
Cartonnage (industries) : avenant n° 3 du 9 octobre 2020 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	22
Cartonnage (industries) : déclaration paritaire du 9 octobre 2020 relative à la demande de retrait à l'extension de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2019 relatif aux frais de santé	32
Cartonnage (industries) : déclaration paritaire du 9 octobre 2020 relative aux dispositions de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 à l'accord du 28 juin 2004 révisé par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 relatif à la prévoyance.....	33
Chaussure (industrie) : accord du 16 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	35
Commerces de détail non alimentaires : avenant du 6 octobre 2020 à l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés en lien avec la pandémie du « Covid-19 »	39
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.....	41

Commerce de gros et négoce en fournitures dentaires : accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires.....	43
Édition phonographique : adhésion par lettre du 21 janvier 2020 du SMA à la convention collective de l'édition phonographique.....	54
Enseignement privé indépendant : avenant n° 1 du 19 octobre 2020 à l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel.....	57
Enseignement privé indépendant : avenant n° 4 du 5 mai 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	59
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 71 du 7 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle	61
Maroquinerie, cuirs et peaux (industries) : accord du 14 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.	67
Métallurgie (Loir-et-Cher) : avenant du 16 octobre 2020 à l'avenant « Mensuels » du 5 juillet 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux.....	74
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 1 du 1 ^{er} juillet 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime prévoyance complémentaire	77
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 4 du 1 ^{er} juillet 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	82
Ports et manutention : protocole d'accord du 19 juin 2020 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire.....	87
Ports et manutention : avenant n° 12 du 30 juin 2020 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1 ^{er} janvier 2020	88
Sociétés financières : accord du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés.....	93
Télédiffusion (salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage) : accord du 1 ^{er} octobre 2020 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} octobre 2020	106

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant du 9 octobre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} décembre 2020
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050937M

IDCC : 1596

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

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;

URC CGT Centre ;

UR UNSA Centre-Val de Loire ;

UR bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'articles 1.3 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment en région centre-Val de Loire, à compter du 1^{er} décembre 2020.

Article 2

L'indemnité de repas est fixée à 9,78 €.

Article 3

Zone	Indemnités de transport
Zone 1A (0 à 3 Km)	0,00 €
Zone 1B (3 à 10 Km)	3,56 €
Zone 2 (10 à 20 Km)	7,49 €
Zone 3 (20 à 30 Km)	11,07 €
Zone 4 (30 à 40 Km)	15,33 €
Zone 5 (40 à 50 Km)	19,62 €

Article 4

Zone	Indemnités de trajet
Zone 1A (0 à 3 Km)	0,00 €
Zone 1B (3 à 10 Km)	2,48 €
Zone 2 (10 à 20 Km)	4,05 €
Zone 3 (20 à 30 Km)	4,97 €
Zone 4 (30 à 40 Km)	6,24 €
Zone 5 (40 à 50 Km)	7,78 €

Article 5

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant, d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et, d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région centre-Val de Loire).

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Fait à Orléans, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | OUVRIERS
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant du 9 octobre 2020

relatif aux salaires mensuels minima au 1^{er} décembre 2020
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050938M

IDCC : 1596

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;
URC CGT Centre ;
UR UNSA Centre-Val de Loire ;
UR bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1-4 et 12-8 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1^{er} décembre 2020.

Grilles des salaires (au 1^{er} décembre 2020)

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 707,40 € ;
- la partie variable (PV) à 5,07 €.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Salaire horaire minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150 *	1 539,42	10,15
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 569,00	10,35
Ouvrier professionnel	185	1 645,00	10,85
Compagnon professionnel position 1	210	1 772,00	11,68
Compagnon professionnel position 2	230	1 874,00	12,35
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	1 975,00	13,02
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 076,00	13,68

* Le coefficient 150 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant, d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et, d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Fait à Orléans, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 9 octobre 2020

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} décembre 2020
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050939M

IDCC : 2609

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

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;

BATIMAT-TP CFTC Centre ;

URC CGT Centre ;

CFE-CGC BTP Centre ;

UR bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} décembre 2020

Niveau A	1 584 €
Niveau B	1 672 €
Niveau C	1 796 €
Niveau D	1 915 €
Niveau E	2 120 €
Niveau F	2 434 €
Niveau G	2 667 €
Niveau H	2 901 €

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb région Centre-Val de Loire).

Fait à Orléans, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

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

Avenant du 29 septembre 2020
relatif à la modification de l'article 34
« Congés exceptionnels pour événements familiaux »

NOR : ASET2050951M

IDCC : 1747

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

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications de l'article 34

Article 1.1 | Modification de l'intitulé de l'article 34

L'intitulé de l'article 34 « Autorisations d'absence pour événements familiaux » est supprimé et remplacé par l'intitulé « Congés exceptionnels pour événements familiaux » eu égard au fait que ces périodes d'absence ne donnent pas lieu à déduction de salaire.

Article 1.2 | Modification des durées d'absence définies à l'article 34

L'article 34 de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont accordés aux salariés dans les cas suivants :

Mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS	4 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Mariage ou PACS d'un enfant ^[1]	1 jour
Décès du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un PACS	3 jours
Décès d'un enfant ^[2]	7 jours

Décès des père ou mère, du beau-père ou de la belle-mère ^[3]	3 jours
Journée de défense et de citoyenneté (JDC)	1 jour
Décès d'un grand-parent	2 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ^[4]	2 jours
Déménagement d'un salarié (y compris en cas de mobilité interne à l'entreprise) dans la limite d'un déménagement tous les 5 ans	1 jour

1. [2] [4] : Enfant par lien de filiation naturelle ou adoption.

2. Il est rappelé les dispositions issues de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant : un salarié aura droit à un congé de 7 jours ouvrés (au lieu de 5 jours auparavant) en cas de décès :

- d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
- d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Un congé dit « congé de deuil » cumulable avec le congé pour décès (décrit ci-dessus) sera accordé pour une durée de 8 jours ouvrables en cas du décès :

- de son enfant âgé de moins de 25 ans ;
- ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le salarié pourra prendre ces 8 jours de façon fractionnée (dans des conditions qui seront détaillées dans un décret à paraître) mais il devra prendre ce congé dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié. Ce congé est étendu aux agents publics. Il est partiellement pris en charge par la sécurité sociale.

Il est rappelé également les termes de l'article L. 3142-4 du code du travail sur le champ de la négociation collective sur la durée des congés. Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :

- 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les partenaires sociaux conviennent que la durée du congé spécial tel que prévu pour le décès d'un enfant (7 jours) n'est pas conditionnée à l'âge de l'enfant (25 ans). Cette durée est donc fixée pour le décès d'un enfant de tout âge.

3. Parents et beaux-parents du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un PACS.

Ces congés exceptionnels sont accordés à condition d'avoir été effectivement demandés pendant une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'évènement justifiant l'absence.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Ces absences ne s'imputent pas au solde de congés payés du salarié. »

Il est précisé que compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Force obligatoire de l'avenant

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions d'ordre public.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | Dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

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

Article 7 | Publicité et date d'effet de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 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**

Avenant n° 2 du 29 octobre 2020

à l'accord du 31 octobre 2019
relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences
et à l'employabilité

NOR : ASET2050961M

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 ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média +,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion et la réinsertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet de faciliter le recours à ce dispositif.

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 | Modification de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété par un article 7.3 comme suit :

« Article 7.3 | Allongement de la durée de l'action de professionnalisation et augmentation de la durée des actions en proportion de la durée totale du contrat »

Conformément à l'article 7.1 « Objet et durée du contrat de professionnalisation », les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation pour certaines qualifications et bénéficiaires.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation est possible pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 du code du travail, lesquelles bénéficient déjà d'un allongement légal de l'action de professionnalisation jusqu'à trente-six (36) mois depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à vingt-quatre (24) mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il est également convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à dix-huit (18) mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir l'une des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Dans le cadre du présent accord et en application de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu de permettre une augmentation jusqu'à 50 % la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, technologiques et professionnels en proportion de la durée totale

du contrat de professionnalisation (appréciée par rapport au nombre d'heures de travail découlant dudit contrat de professionnalisation) pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le tableau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et conventionnelles découlant du présent accord :

(Voir page suivante.)

	Bénéficiaires	Qualification visée/sanction de la formation	Amplitude/durée de l'action de professionnalisation	Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail) ^[1]
Niveau du bénéficiaire	Tous niveaux d'entrée	Diplôme ou titre enregistré au RNCP CQP et CQPI (art. L. 6314-1 du code du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
	Tous niveaux d'entrée	Qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
[1] La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation * la durée hebdomadaire * le coefficient (par exemple 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).				

Article 3 | Effets de l'avenant

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit les dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il complète.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 4 | Suivi de l'accord

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version complétée, résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020.

Article 5 | Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son champ d'application est identique à celui de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à compléter. Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il vise à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Formalités et extension

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visio-conférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant. 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 et de l'article 1367 du code civil.

Fait à Paris, le 29 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2020-10 du 5 octobre 2020

relatif à la mise en place de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
pour les personnels non praticiens des CLCC
(transposition de la mesure 1 de l'accord « Ségur de la santé »)

NOR : ASET2050958M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la crise sanitaire liée au « Covid-19 », le ministre des solidarités et de la santé a décidé de revaloriser les professionnels des établissements de santé de la fonction publique hospitalière (FPH). À cet effet, à l'issue de la concertation menée dans le cadre du Ségur de la santé, un accord a été signé le 13 juillet 2020 pour la FPH.

Cet accord de la FPH ne prévoyant pas son application au secteur privé, les partenaires sociaux et les fédérations hospitalières de santé privée à but lucratif et à but non lucratif ont insisté auprès du ministère pour assurer une égalité de traitement entre les professionnels de santé publics et privés.

Les discussions ont conduit à l'engagement écrit du ministre des solidarités et de la santé, en date du 16 juillet 2020, d'un traitement équitable des personnels non médicaux des centres de lutte contre le cancer (CLCC) par rapport au secteur public, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif.

Le présent avenant a donc pour objet de transposer cette mesure en créant une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » au bénéfice des personnels non médicaux des CLCC.

Il est précisé que la désignation « personnels non médicaux » correspond au « personnels non praticiens » visés dans la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Cette mesure porte modification de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »

Les personnels non médicaux des CLCC bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » égale à 237 € brut mensuel.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

Article 2 | Personnels concernés

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est versée à l'ensemble des personnels non médicaux des CLCC, en CDI et CDD, sans condition d'ancienneté, à l'exclusion :

- des salariés en contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) ;
- des salariés en contrats aidés ;
- des salariés de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) ;
- des salariés du groupement de coopération sanitaire Unicancer.

Si les financements étaient attribués par les pouvoirs publics pour ces salariés, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » leur serait versée.

Article 3 | Calendrier de versement

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est versée en deux fois, respectivement :

- 117 € brut mensuel applicable au 1^{er} septembre 2020 et versée avec effet rétroactif sur la paie de janvier 2021. Toutefois, ce premier versement pourra avoir lieu dès octobre 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020 si le financement correspondant est garanti et versé par les pouvoirs publics ;
- 120 € brut mensuel applicable au 1^{er} mars 2021.

Ainsi, à compter du 1^{er} mars 2021, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » sera égale à 237 € brut mensuel.

Le paiement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué.

Il est précisé que si les financements nécessaires (dotation spécifique, intégration dans les tarifs) cessaient d'être octroyés par les pouvoirs publics, l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » ne serait plus versée.

Le versement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » n'est pas conditionné au volume d'activité dans le centre.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant.

Article 4 | Modalités d'application

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » :

- est exclu de l’assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la CCN des CLCC, des accords d’entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des centres ;
- est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l’indemnité de départ à la retraite ;
- est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l’indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- n’est pas revalorisé des augmentations générales de salaires dans la branche des CLCC. Cependant, le montant de l’indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » augmentera du même montant que celui du complément de traitement indiciaire institué par l’article 1 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020, à la condition que les financements correspondants soient effectivement alloués à l’ensemble des centres par les pouvoirs publics.

Il est rappelé qu’en application des dispositions de l’article L. 2253-6 du code du travail, les dispositions d’un accord collectif d’établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d’entrée en vigueur du présent avenant, prévalent sur ce dernier.

Article 5 | Suivi de l’accord

Une information relative aux dotations attribuées au niveau national et à l’évolution des tarifs ainsi qu’au montant des indemnités forfaitaires mensuelles « Ségur » versées dans les centres est réalisée annuellement auprès du comité social de concertation.

Chaque comité social et économique de centre est informé annuellement des dotations attribuées et de l’évolution des tarifs ainsi que du montant des indemnités forfaitaires mensuelles « Ségur » versées dans le centre concerné.

Article 6 | Durée de l’avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions prévues à l’article 3, il prendra effet à compter de la date d’allocation des crédits prévue par les dispositions législatives ou réglementaires prévoyant le financement de la mesure 1 « Ségur » correspondante au présent avenant.

Le présent avenant est intégré à la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 en annexe I, chapitre IV.

Le chapitre IV actuel de l’annexe I est renuméroté chapitre V.

Article 7 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu’un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature, conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 5 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 9 octobre 2020

à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2050966M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la politique de branche initiée depuis 2011 visant à permettre aux entreprises et aux salariés du secteur du cartonnage et des articles de papeterie d'avoir accès à des garanties de couverture de frais de santé complémentaires de celles légalement obligatoires, dans des conditions tarifaires optimales et mutualisées sur l'ensemble des salariés de la branche.

L'avenant n° 3 est conclu à l'issue de la procédure quinquennale d'appel d'offres, menée par la commission sociale paritaire, telle que définie par les dispositions des articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, et visant à co-recommander trois organismes assureurs chargés de couvrir et d'organiser la gestion et la mutualisation des garanties complémentaires de frais de santé collectives et obligatoires mises en place par l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015.

Le présent avenant adapte à effet du 1^{er} janvier 2021, les dispositions de l'avenant n° 152 conclu le 5 octobre 2015 et modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2017 et l'avenant n° 2 en date du 23 septembre 2019, relatif à la complémentaire santé au regard des dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à cer-

tains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable »).

Article 1^{er} | Recommandation

Les dispositions de l'article 12 relatives aux organismes recommandés pour la gestion des garanties de complémentaire santé collective sont supprimées et modifiées comme suit :

En application des dispositions des articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, une procédure de mise en concurrence a été organisée au terme de laquelle la commission sociale paritaire a procédé à la co-recommandation des 3 organismes assureurs suivants :

■ APGIS

Institution de prévoyance agréée par le ministère chargé de la sécurité sociale sous le n° 930, régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, SIREN n° 304-217-904.

Siège social : 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex.

■ Harmonie mutuelle

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le numéro SIREN 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57.

Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

■ PRO BTP ERP

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance, régie par le code des assurances, RCS Paris B482 011 269.

Siège social : 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les modalités d'organisation de la co-recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximal de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.


À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.


(Voir page suivante.)

Article 2 | Annexe I « Prestations du régime »

L'annexe I est supprimée et modifiée comme suit :


GARANTIES CONVENTIONNELLES (BASE)


NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS ⁽¹⁾ Garanties Conventionnelles (base)	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour	250 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	250 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	60 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans non remboursés par le RO	60 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	100 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	170 % BR	150 % BR
- Actes techniques médicaux	170 % BR	150 % BR
- Actes d'imagerie médicale	170 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux	150 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	Néant	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	Néant	
- Patch anti-tabac	Néant	
Matériel médical	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement « 100% SANTE » *		100 % FR *
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	100 % BR + 400 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical	

OPTIQUE	
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO	
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire (3). Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées	
Équipement « 100% SANTE » *	100% FR *
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Monture	100 € par monture
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)	
o Sphère de -6 à +6	90 €
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8	100 €
o Sphère < -8 ou > +8	110 €
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0	100 €
o Cylindre < +4 sphère de +0,25 à +6 et S ≤ 6	100 €
o Cylindre < +4 sphère de +0,25 à +6 et S > 6	120 €
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	110 €
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0	120 €
o Cylindre > +4 sphère de +0,25 à +6 et S ≤ 6	100 €
o Cylindre > +4 sphère de +0,25 à +6 et S > 6	120 €
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	130 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)	
o Sphère de -4 à +4	160 €
o Sphère < -4 ou > +4	170 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Sphère de -8 à +8	180 €
o Sphère < -8 ou > +8	190 €
- Prestations d'adaptation	100 % BR
Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	150 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques	
- Kératochirurgie	300 € par œil
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100 % BR
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	150 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *	
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	
Dent visible	300 % BR
Dent non visible	250 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	300 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	150 % BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	300 % BR
- Non remboursée par le RO	200 % BR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	300 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie	900 € par an et par bénéficiaire

AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Natalité	
- Forfait maternité : naissance	150 € par naissance
Cure thermique	
- Remboursée par le RO	100 % BR
Médecine douce	
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiope	25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	Néant
- Psychologue non remboursé par le RO	Néant
Assistance à domicile	OUI
Plateforme conseil	OUI


GARANTIES CONVENTIONNELLES (BASE) + OPTION 1



NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS OPTION 1 (1) Les prestations s’entendent y compris les Garanties Conventionnelles (base)	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100% FR	
Frais de séjour	350 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	350 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	80 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans non remboursés par le RO	80 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	150 % BR	130 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	200 % BR	175 % BR
- Actes techniques médicaux	200 % BR	175 % BR
- Actes d'imagerie médicale	200 % BR	175 % BR
Honoraires paramédicaux	200 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	200 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	100 € par an et par bénéficiaire	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	100 € par an et par bénéficiaire	
- Patch anti-tabac	150 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical	100 % BR + 600 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d’acquisition de l’appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement « 100% SANTE » *		100% FR *
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	100 % BR + 600 € par oreille appareillée, limité à 1700 € par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical	

OPTIQUE	
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO	
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire (3). Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées	
Équipement « 100% SANTE » *	100% FR *
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Monture :	100 € par monture
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)	
o Sphère de -6 à +6	110 €
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8	120€
o Sphère < -8 ou > +8	130€
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0	120 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	120 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	140 €
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	130 €
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0	140 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	120 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	140 €
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	150€
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)	
o Sphère de -4 à +4	180 €
o Sphère < -4 ou > +4	190 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Sphère de -8 à +8	200 €
o Sphère < -8 ou > +8	210 €
- Prestations d'adaptation	100 % BR
Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	250 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	250 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques	
- Kératochirurgie	500 € par œil
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100 % BR
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	200 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *	
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	
Dent visible	375 % BR
Dent non visible	300 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	400 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	200 % BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	350 % BR
- Non remboursée par le RO	250 % BRR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	400 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie	1200€ par an et par bénéficiaire

AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Natalité - Forfait maternité : naissance	250 € par naissance
Cure thermique - Remboursée par le RO	200 % BR
Médecine douce - Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiope	35 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage - Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100% BR
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	50 € par an et par bénéficiaire
- Psychologue non remboursé par le RO	35 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Assistance à domicile	OUI
Plateforme conseil	OUI

GARANTIES CONVENTIONNELLES (BASE) + OPTION 2

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS OPTION 2 ⁽¹⁾ Les prestations s'entendent y compris les Garanties Conventionnelles (base)	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100% FR	
Frais de séjour	450 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	450 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	100 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans non remboursés par le RO	100 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	200 % BR	180 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	250 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	300 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	300 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	300 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	300 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	150 € par an et par bénéficiaire	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	150 € par an et par bénéficiaire	
- Patch anti-tabac	250 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical	100 % BR + 800 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement « 100% SANTE » *		100 % FR *
Équipement Hors « 100 % SANTE » - Tarif libre *	100 % BR + 800 € par oreille appareillée, limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical	

OPTIQUE		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Équipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres		100% FR *
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *		
- Monture :		100 € par monture
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)		
o Sphère de -6 à +6		130 €
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8		140 €
o Sphère < -8 ou > +8		150 €
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)		
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0		140 €
o Cylindre < +4 sphère de +0,25 à +6 et S ≤ 6		140 €
o Cylindre < +4 sphère de +0,25 à +6 et S > 6		160 €
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6		150 €
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0		160 €
o Cylindre > +4 sphère de +0,25 à +6 et S ≤ 6		140 €
o Cylindre > +4 sphère de +0,25 à +6 et S > 6		160 €
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6		170 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)		
o Sphère de -4 à +4		200 €
o Sphère < -4 ou > +4		210 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)		
o Sphère de -8 à +8		220 €
o Sphère < -8 ou > +8		230 €
- Prestations d'adaptation		100 % BR
Lentilles correctrices		
- Remboursées par le RO		350 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)		350 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques		
- Kératochirurgie		800 € par œil
DENTAIRE		
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)		100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *		
- Soins dentaires		100 % BR
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre		250 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *		
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre		
Dent visible		475 % BR
Dent non visible		350 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)		500 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre		250 % BR
Orthodontie		
- Remboursée par le RO		450 % BR
- Non remboursée par le RO		350 % BR
Autres prestations dentaires		
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)		500 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie		1500 € par an et par bénéficiaire

AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Natalité	
- Forfait maternité : naissance	350 € par naissance
Cure thermique	
- Remboursée par le RO	300 % BR
Médecine douce	
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étio-pathe	50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	100 € par an et par bénéficiaire
- Psychologue non remboursé par le RO	50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Assistance à domicile	OUI
Plateforme conseil	OUI

PRÉCISIONS SUR LES GARANTIES CONVENTIONNELLES ET OPTIONNELLES

ABRÉVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, le tarif d'autorité de cet organisme est appliqué.

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuaire.sante.ameli.fr>

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100 % Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100 % Santé ».

(1) Selon les dispositions prévues au Contrat.

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif « 100 % Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 4 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Déclaration paritaire du 9 octobre 2020

relative à la demande de retrait à l'extension
de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2019 relatif aux frais de santé

NOR : ASET2050967M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CAP cartonnage et articles de papeterie (ex-Fédération française du cartonnage et articles de papeterie) ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC CGT) ;

Fédération chimie énergie (FCE CFDT) ;

Fédération générale FO (FG FO construction) ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (CFE-CGC) FIBOPA, membres de la commission sociale paritaire de la branche du cartonnage et des articles de papeterie, saisis d'une question de la direction générale du travail concernant le maintien ou le retrait à l'extension de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2019 relatif aux frais de santé paru dans le BOCC 2020-02 (ASET2050012M) décident d'en demander le retrait de la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Déclaration paritaire du 9 octobre 2020

relative aux dispositions de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019
à l'accord du 28 juin 2004 révisé par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2050968M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CAP cartonnage et articles de papeterie (ex-Fédération française du cartonnage et articles de papeterie) ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC CGT) ;

Fédération chimie énergie (FCE CFDT) ;

Fédération générale FO (FG FO construction) ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (CFE-CGC) FIBOPA, membres de la commission sociale paritaire de la branche du cartonnage et des articles de papeterie, déclarent que les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 à l'accord de prévoyance (avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011) s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel de la convention collective nationale pour le personnel des industries du cartonnage (IDCC 489), et ce, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient.

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de la négociation de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019.

S'agissant d'un avenant améliorant le régime de prévoyance dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 16 octobre 2020

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

NOR : ASET2050956M

IDCC : 1580

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

FFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THCB CGT ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Bien que toutes les conséquences liées à l'épidémie de « Covid-19 » au sein des entreprises de fabrication de chaussures et d'articles chaussants ne puissent pas être mesurées à ce jour, les partenaires sociaux de la branche constatent, d'ores et déjà, la nécessité :

- de préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art ;
- d'accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) ;
- d'innover et d'adapter rapidement les dispositifs de fabrication par le biais du digital ;
- d'utiliser également le digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

L'ensemble de ces besoins n'est pas nouveau. Toutefois ces besoins ont été renforcés par l'épidémie.

Depuis janvier 2016, la fabrication française de la chaussure est reconnue comme métier d'art, sous la définition : le créateur-fabricant de chaussures réalise des chaussures grâce à un patri-

moine technique comprenant savoir-faire, tour de main et connaissance du cuir. Cette fabrication, qui requiert plus de 150 opérations, se caractérise par la réalisation d'un objet en volume à partir de pièces à plat.

Face aux nombreux départs à la retraite prévus dans l'industrie de la chaussure depuis quelques années, la branche s'organise avec ses partenaires pour créer des dispositifs permettant la transmission des savoir-faire (développement de CQP/CQPI, dispositif cuir et savoir-faire...).

La crise sanitaire fragilise les entreprises de la chaussure et il est fondamental d'accompagner les entreprises par des mesures telles des aides financières à la formation ou des dispositifs comme l'activité partielle pour que les entreprises puissent résister à cette crise et maintenir ainsi le savoir-faire français lorsque l'activité reprendra pleinement.

En outre, l'industrie de la fabrication de chaussures est actuellement en forte mutation, évoluant de procédés traditionnels vers des procédés plus automatisés voire robotisés. Des formations faisant monter en compétences les salariés sur la programmation et la maintenance de niveau 1 des installations automatiques et robotisées sont notamment à prévoir.

Cette mutation est indispensable pour être en capacité de relocaliser l'industrie, reconquérir et consolider les savoirs-faire mais également attirer les nouveaux talents formés au digital vers les métiers de la chaussure.

L'épidémie de « Covid-19 » accélère ce besoin d'innovation et d'adaptation.

De plus, cette épidémie accélère le développement, au sein des entreprises, de nombreuses solutions digitales (Design, conception 3D, rendu réaliste, sites d'e-commerce...) :

- développement des produits toujours plus rapide, à des coûts mieux maîtrisés, grâce à des logiciels 3D qui permettent de limiter la fabrication de prototypes ;
- intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de costing, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
- développement des e.shop et gestion des relations clients grâce aux outils CRM.

Le confinement, mais aussi les gestes barrières ou les restrictions pour l'organisation de manifestations qui perdurent pour limiter l'expansion de l'épidémie amènent les industriels de la chaussure :

- à interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- à utiliser les réseaux sociaux pour faire connaître leurs produits au consommateur grâce au rendu réaliste ou par une communication adéquate.

Pour illustration, lors du confinement, les salons professionnels où sont présentées les nouvelles collections et où les professionnels créent leurs réseaux/carnet d'adresses ont été annulés. Les commerciaux n'ont également pas eu l'opportunité de rencontrer leurs clients nationaux et internationaux.

Ce contexte particulier a amené les entreprises à développer notamment la présentation des nouvelles collections par le biais du digital. Cette nouvelle activité en est à ses débuts. Elle doit être développée et accompagnée.

Enfin, en cette période si particulière, un enjeu pour de nombreuses entreprises est un retour aux fondamentaux et en particulier le développement de la RSE : analyse du cycle de vie du produit, économie circulaire, innocuité, devoir de vigilance et Supply chain, management de la responsabilité sociale et environnementale...

C'est ainsi qu'il appartient à la branche de proposer les adaptations et innovations nécessaires pour permettre la mobilisation de grande ampleur des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité dans la branche mais aussi de développer de nouvelles compétences.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la chaussure ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production et de présentation des collections produites, etc. ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la chaussure.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisé par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *Journal officiel* de la République française du 1^{er} novembre 1990).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modalités

Actions de formation sur le temps de travail

La fédération française de la chaussure a réalisé un diagnostic auprès de ses adhérents afin de connaître leurs besoins précis en formation dans le cadre spécifique de cet accord.

Les besoins prévisionnels exprimés sont les suivants :

- préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure : 645 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 320 salariés ;
- accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) : 445 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 280 salariés ;
- digitaliser l'entreprise : 126 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 50 salariés ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises : 70 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 25 salariés.

Ainsi, l'ensemble des formations est à ce jour évalué à 1 million 286 euros pour 2 ans de décembre 2020 à décembre 2022.

La durée variable des formations est estimée entre 1 jour et 57 jours.

Dans le cadre du dispositif des mesures d'urgence, OPCO 2i peut prendre en charge au titre des actions réalisées lors de la durée d'application de l'accord les frais suivants :

- les coûts pédagogiques ;
- les rémunérations des stagiaires incluant les charges sociales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés ;

- les frais annexes incluant les frais de repas, de transport et d’hébergement dans la limite des barèmes en vigueur au sein de l’entreprise.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs internes, les frais de repas, de transport et d’hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés en formation.

Recours à l’activité partielle (classique et de longue durée)

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

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l’activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que, s’agissant du recours au dispositif d’activité partielle de longue durée, celui-ci nécessite :

- soit la conclusion d’un accord collectif d’établissement, d’entreprise ou de groupe ;
- soit l’élaboration d’un document unilatéral sur la base d’un accord de branche.

Article 3 | Évaluation

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle de la branche de l’industrie de la chaussure et des articles chaussants organisera, en lien avec l’OPCO 2i, l’évaluation semestrielle de l’impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

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

Article 4 | Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l’objet des formalités de notification, de dépôt et d’extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

Il est précisé que l’objet du présent accord a pris en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant du 6 octobre 2020

à l'accord du 12 juin 2020
relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine
de la formation des salariés en lien avec la pandémie du « Covid-19 »

NOR : ASET2050953M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont signé le 12 juin 2020 un accord sur la formation des salariés des entreprises de la branche en lien avec la pandémie du « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux ont décidé que cet accord entrerait en vigueur le 1^{er} juin 2020 pour une durée déterminée sans mentionner la date de fin de validité.

Les partenaires sociaux de la branche se sont donc réunis afin de déterminer précisément la durée d'application de cet accord.

Article 1^{er} | Durée d'application

L'accord du 12 juin 2020 est entré en vigueur à compter du 1^{er} juin 2020.

Les parties signataires conviennent que l'accord du 12 juin 2020 s'applique à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 2 | Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} juin 2020 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

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

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 8 du 6 octobre 2020

à l'accord du 22 juin 2015
relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé

NOR : ASET2050954M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 22 juin 2015 et ses avenants successifs mettant en place un régime de complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires, applicable à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

En effet, conscients des évolutions réglementaires intervenues ces dernières années, les partenaires sociaux ont effectué une actualisation des éléments relatifs aux ayants droit.

Ainsi, les signataires du présent avenant conviennent de compléter et modifier l'article 5.3.1 « Ayants droit des assurés » de l'accord du 22 juin 2015 comme suit :

Article 1^{er} | Révision de l'article 5.3.1 de l'accord du 22 juin 2015 « Ayants droit des assurés »

L'article 5.3.1 est modifié comme suit :

« Dans le cadre de la mise en place du régime de base obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit :

■ Du conjoint :

- l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs).

■ Des enfants à charge :

- les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint qui remplissent la condition suivante :
 - être âgés de moins de 16 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son conjoint ;
 - être âgés de plus de 16 ans et de moins de 20 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité personnel, sous réserve qu'ils soient à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.
- Cette limite d'âge est portée à moins de 26 ans pour les enfants qui remplissent la condition suivante :
- s'ils poursuivent leurs études (secondaire ou supérieur), sous réserve qu'ils perçoivent une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 55 % du Smic et qu'ils soient à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit leur effectif.

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent avenant a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée.

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

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : 573 | **COMMERCE DE GROS**

Brochure n° 3033 | Convention collective nationale

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

Accord du 22 septembre 2020

relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros
et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires

NOR : ASET2050944M

IDCC : 573, 635

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

CGI ;

COMIDENT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 et par arrêté en date du 9 avril 2019 (JORF n° 0093 du 19 avril 2019, texte n° 23), les dispositions, accords, avenants et annexes appliqués dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (IDCC 635) du 26 novembre 1971 ont été annexés à la convention collective nationale du commerce de gros (IDCC 573) du 23 juin 1970.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion et désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties au présent accord de fusion de branches ont expressément fait le choix de procéder à la fusion des dispositions conventionnelles dont ils relèvent en 2 temps :

- du 25 septembre 2019 au 4 novembre 2020 : période de négociations. Durant cette première période, la convention du négoce en fournitures dentaires est simplement annexée à la convention collective nationale du commerce de gros. En conséquence, la convention

collective nationale du négoce en fournitures dentaires n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de cette convention. Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention collective du commerce de gros continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite convention, à l'exclusion des stipulations de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires ;

- à partir du 1^{er} janvier 2021 : intégration. À partir de cette date, il sera fait application à toutes les entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires des dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, sous réserve des spécificités et précisions déterminées durant la période de négociations et détaillées aux articles 1^{er} et suivants du présent accord de fusion.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Ceci étant rappelé, il est exposé ce qui suit :

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

Le présent accord de fusion a pour objet de déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, aujourd'hui annexée à la convention collective nationale du commerce de gros, feront application des seules dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, sous réserve toutefois des spécificités et précisions détaillées aux articles 3 et suivants du présent accord de fusion.

Article 2 | Portée de l'accord

Le présent accord de fusion est de portée générale. Il concerne tous les salariés, quelle que soit la taille de leurs entreprises. Il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Principe

À compter du 1^{er} janvier 2021 :

- les parties conviennent que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros s'appliqueront aux salariés et employeurs des entreprises relevant aujourd'hui du champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires. À cet effet, le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de gros sera modifié afin d'y ajouter « les négociants en fournitures dentaires et leur personnel salarié » ;
- les dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires seront purement et simplement caduques.

sous réserve toutefois des dispositions figurant aux articles 4 et suivants du présent accord.

Article 4 | Exception

Par exception aux dispositions de l'article 3 ci-avant, les parties sont convenues que les dispositions de l'article 27 *a* relatives aux congés payés de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires seront maintenues au bénéfice des salariés dont le contrat de

travail les liant à une entreprise relevant initialement de cette convention collective existe toujours au 31 décembre 2020 (contrat de travail en cours d'exécution ou suspendu) :

« Le régime des congés payés établi par les articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

a) La durée du congé, fixée par le premier alinéa des articles L. 3141-3, L. 3141-6, L. 3141-7, L. 3141-11 et L. 3141-12 du code du travail, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage ».

Article 5 | Intégration de la prime d'ancienneté

Les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros ne prévoit pas le versement par les employeurs d'une prime d'ancienneté à leurs salariés. Seule une garantie d'ancienneté, consistant en une valorisation du salaire minima conventionnel en fonction de l'ancienneté est prévue à ce jour.

En conséquence, les parties sont convenues que le 1^{er} janvier 2021, les entreprises relevant du secteur du négoce en fournitures dentaires et faisant actuellement application de l'article 11 alinéas 1^{er} et 2 de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté mensuelle perçue par ces derniers et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

Article 6 | Table de concordance des classifications (en annexe I au présent accord)

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer celles de la convention collective nationale du commerce de gros (brochure : 3044) à l'expiration d'un délai de transition et au plus tard le 1^{er} janvier 2021. À cet effet, une table de concordance des classifications est annexée au présent accord de fusion.

Article 7 | Application des minima conventionnels

Les salariés relevant actuellement de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en poste au 1^{er} janvier 2021 et dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont inférieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du commerce de gros à classification équivalente (conformément à l'article 6 ci-avant), se verront appliquer les minima de la convention collective nationale du commerce de gros correspondant à leur classification à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les salariés relevant actuellement de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en poste au 1^{er} janvier 2021 dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont supérieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du commerce de gros à classification équivalente (conformément à l'article 6 ci-avant), conserveront cette rémunération.

Article 8 | Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les parties conviennent de faire un point annuel sur son application.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent avenant, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 9 | Dépôt

Au terme du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales, auprès des services du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 10 | Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès des services du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 22 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I



CCN COMMERCE DE GROS MOINS FAVORABLE AUX SALAIRES
CCN COMMERCE DE GROS PLUS FAVORABLE AUX SALAIRES
IDENTIQUE OU CCN COMMERCE DE GROS PLUS FAVORABLE AUX SALAIRES
SELON LE NIVEAU ET/OU L'ECHOLON

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Conf 1033	Salaires min 2019	Définitions 1033	SERVICES GÉNÉRAUX	Niveau	
Définitions 3044						
Agent de propriété Agent d'entretien	120 130	1541 1553	Agent de propriété : Personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propriété. Agent d'entretien : Entretien et petites réparations du matériel et des locaux. Entretien des espaces verts, déagage		I échelon 1 à 3	
LOGISTIQUE						
Coursier	120	1 541	Effectue des courses pour l'entreprise, est susceptible de porter des colis ou des échantillons, fait occasionnellement des petites livraisons et effectue des travaux simples dans l'entreprise		II échelon 1 à 3	
Emballleur Emballleur qualifié	130 150	1553 1586	Emballleur : Chargé d'emballer tous types de colis Emballleur qualifié : Chargé d'emballer en caisses et gros colis		II échelon 1 à 3	
Préparateur de commandes Débutant et confirmé Débutant- préparateur de commandes qualifié, polyvalent	130 150 160	1553 1586 1631	Débutant : Moins de 1 an de pratique professionnelle. Est chargé de la préparation des commandes sans posséder encore la connaissance précise et complète des articles. Confirmé : Plus d'un an de pratique professionnelle au poste. Salarié ayant des connaissances complètes des articles et capable de préparer les commandes Débutant : Préparateur qualifié connaissant la marchandise, préparant les commandes, les débitant, les contrôlant au besoin, établissant les factures		II échelon 1 à 3	
Manutentionnaire Magasinier Magasinier qualifié	120 130 150	1541 1553 1586	Manutentionnaire : Assure le transport des objets à l'intérieur du magasin sans recours à un engin nécessitant un permis spécifique Magasinier : Met en place la marchandise sous la responsabilité du responsable du magasin Magasinier qualifié : S'occupe de la mise en place des marchandises sur les rayons ; assume en outre le contrôle de la tenue des stocks avec ou sans support informatique		I échelon 1 à 3	
Cariste	130	1 553	Outre le travail du manutentionnaire, est détenteur d'une habilitation ou d'un CACES et maîtrise la pratique de la conduite des engins de manutention automobile pour transporter des contenants, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandise, vérifier journalièrement l'état de marche de son engin, en assurer l'entretien courant et signaler, quand il y lieu, les remises en état nécessaires.		II : 1560,76 à 1579,55 III : 1589,02 à 1608,15	
Chauffeur-livreur V.L.	150	1 586	Assure le chargement et la livraison des marchandises avec un véhicule automobile ne dépassant pas 3,5 tonnes en charge ; est responsable des colis qu'il a chargés de livrer ; veille à l'entretien du véhicule, signale les réparations à effectuer et tous incidents de route ; peut être chargé de travaux de transport et de manutention en dehors de ses bornes de livraison		III échelon 1 à 3	
Responsable magasinier	220	1 773	Outre son travail de magasinier, il peut être appelé selon les directives de son chef direct, à distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe		V échelon 1 à 3	
Réceptionnaire	150	1 586	Reçoit les colis, en contrôle le nombre, les dékale et doit en contrôler le contenu quantitativement et qualitativement		III échelon 1 à 3	
Validation						
20 11 2019						
Métier passés présent dans la branche						

Assistant R&D	220	1 773	Mettre en place et suivre les études d'un projet avec les professionnels de santé en garantissant la qualité des données recueillies et le respect de la réglementation auprès des investigateurs	Véhicules 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif, participe à l'élaboration et au suivi des données utiles par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service. OU Technicien qualifié : Mettre à disposition des opérations techniques, élabore et complète, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.		
Assistant production	220	1 773	Pas de définition			Proposition de suppression		
ACHATS								
Employé approvisionnement	130	1 553	Possède des connaissances techniques des matériels industriels. Est capable de les utiliser et de les entretenir. Assure la surveillance de stocks, signale au responsable des approvisionnements les réapprovisionnements à faire, fait les réclamations pour livraisons dans les délais prévus.	III échelon 1 à 3	1589,02 à 1608,15	Assistant approvisionneur : recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.		
Employé service achats	150	1 586	Possède la connaissance complète du catalogue (fournisseurs, produits, prix, références). Est chargé, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des liaisons courantes avec les fournisseurs, peut également assurer la vérification des factures, avant paiement, par la confrontation avec les bons de commande.	III échelon 1 à 3	1589,02 à 1608,15	Employé commercial : Employé chargé, sur instructions, de la tenue des commandes courantes de fabrication, de la tenue des dossiers, ainsi qu' de la correspondance courante s'y rapportant.		
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION								
Administrateur de site web	150	1 586	S'occupe de l'animation du site, de son hébergement et de son développement par les moteurs de recherche sur instructions du Webmaster	V échelons 1 à 3	1644 à 1769,61	Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel. Il assure la maintenance.		
Administrateur de base de données	150	1 586	Coordonne et maintient les données de nature différentes et qui sont en constante évolution au sein d'une organisation. Il exploite les informations tributaires de différents programmes informatiques et servant aux divers utilisateurs, garantit leurs disponibilités tout en anticipant leurs évolutions	V échelons 1 à 3	1644 à 1769,61	Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel. Il assure la maintenance.		
Technicien support informatique	180	1 662	Chargé de l'assistance technique et de la maintenance des logiciels et des périphériques (imprimantes, etc.) des utilisateurs et, en cas de panne, être en mesure de les dépanner.	IV échelon 1 à 3	1617,80 à 1637,27	Agente d'exploitation informatique : Possède la connaissance des matériels et des logiciels utilisés par les utilisateurs et le système, pour détecter les anomalies et pour réparer les pannes courantes		
COMPTABILITE								
Assistant comptabilité	130	1 553	A des connaissances ou une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et ajuster des balances de vérification, faire, des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues	III échelon 1 à 3	1589,02 à 1608,15	Agent de comptabilité : Enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.		
Comptable	150	1 586	Tient ou fait tenir sous sa surveillance et responsabilité les livres légaux et pourvus auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale, établit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions, justifie le solde de ses comptes, élabore et présente avec les justifications nécessaires les différents éléments du bilan et du compte d'exploitation. Peut effectuer sous sa responsabilité toutes les opérations comptables de caisse.	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Comptable : enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, aijuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.		
COMMERCIAL								
VENTE								
Vendeur débiteur	130	1553	Vendeur débiteur : moins d'un an de pratique professionnelle					
Vendeur confirmé	150	1586	Vendeur confirmé : plus d'un an de pratique professionnelle					
Télé-vendeur	150	1586	Télé-vendeur : salarié chargé de vendre par appels sortants	IV échelon 1 à 3	1617,80 à 1637,27	Vendeur : Dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recueille et suit les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des charges des différents services de l'entreprise ; est capable de compléter de substituer ou de promouvoir.		

Assistant commercial	150	1 586	Salarié chargé de recueillir les commandes par télécommunication entrantes, de les enregistrer et de envisager l'appoint	III échelon 1	1589,02	Assistant de vente : Dans le cadre de consignes précises, report des commandes des clients et des fournisseurs, assure le suivi des gammes de produits permettant cette action	
Hôtesse d'accueil	150	1586	Accueille soit physiquement, soit téléphoniquement les visiteurs et les différents contacts de l'entreprise.	III échelon 1 à 3	1589,02 à 1608,15	Personnel d'accueil : Procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fixe, des courriels ou autres travaux administratifs courants.	
Vendeur qualifié	160	1631	Ayant acquis soit par expérience, soit par le complément d'une connaissance approfondie des produits et services	V échelon 1	1644	Vendeur qualifié : Dans le cadre des objectifs fixés par la direction ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.	
Vendeur hautement qualifié	220	1773	Professionnels de l'art dentaire capable de lire des démonstrations techniques dentaires. Susceptible d'accompagner des débutants	VI échelon 1	1835,97	Vendeur hautement qualifié : En fonction d'objectifs généraux fixés par la direction ou sa hiérarchie, est chargé de développer une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.	
Après-vente							
Installateur-dépanneur 1er échelon	150	1 586	Susceptible d'effectuer les installations et réparations simples tant dans l'entreprise que chez le client	III échelon 1	1589,02	Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	
Dépanneur en atelier	150	1 586	Salarié chargé des réparations en atelier	III échelon 1	1589,02	Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	
Monteur-installateur-dépanneur	180	1 662	Se déplace	V échelon 1 à 2	1644 à 1705,65	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et des services administratifs et commerciaux de l'entreprise.	
Technicien dépanneur	220	1 773	A des connaissances techniques et théoriques d'électronique et d'électronique et informatique lui permettant de dépanner tous appareils dentaires	V échelon 3	1769,61	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.	
REGLEMENTAIRE							
Assistant responsable Assurance Qualifié	220	1 773	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	Demande d'ajout à la CCN Commerce de gros
RESSOURCES HUMAINES							
Gestionnaire de paie	150	1586	Gestion de la paie. Gestion des cotisations et déclarations sociales, gestion des visites médicales.	III échelon 1 à 3	1589,02 à 1608,15	Employé administratif : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante y rapportant.	
Assistant responsable ressources humaines	180	1662	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	
MARKETING							
Assistant chef de produit	180	1662	Fonction administrative ou technique. En charge d'une responsabilité d'exécution avec une marge de manœuvre réelle mais limitée pour appliquer ou contrôler la procédure, les règles ou le processus technique lié à l'activité sans responsabilité hiérarchique.	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	
Chargé d'étude marketing	180	1662	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	
Chargé de communication	220	1773	Proposer et mettre en oeuvre les plans de communication permettant de soutenir la stratégie produits et développer la notoriété de l'entreprise.	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	

Chef de produit	220	1773	Fonction en charge de la réalisation d'une production, d'une vente, d'une étude ou de l'élaboration d'une ligne de produits ou de services. Garant des résultats, peut avoir le cas échéant à solliciter un ou plusieurs spécialistes, à organiser et à suivre le groupe projet associé. Sans responsabilité hiérarchique.	V échelon 1 à 3 ou V échelon 1	1644 à 1769,61	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise. Technicien hautement qualifié : Met en œuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technique pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciales et/ou administratifs en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comporter une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation.		
Infographiste	180	1662	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.		
PRESTATION DE FORMATION								
Assistant	180	1662	Travaux de secrétaire, suivi des inscriptions, déclarations. Mise à jour de bases statistiques, transmission et diffusion des calendriers auprès des tiers. Préparation des conventions de formation. Suppléance du standard téléphonique.	IV échelon 1 à 3	1617,80 à 1637,27	Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.		
Conseiller technique animateur	220	1773	Anime des stages techniques, participe à leur organisation, assure le contrôle de la mise en place. Participe à l'amélioration de la prestation, participe à des travaux de recherche pour l'innovation, participe à la mise au point de nouvelles solutions. Assure le suivi produit, participe à l'élaboration des plannings en collaboration avec le responsable. Effectue une prospection. Effectue des rapports de visite. Effectue les tâches administratives requises.	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.		
Conseiller technique interne	220	1773	Effectue le traitement des appels téléphoniques en assurant le suivi et le traitement des réclamations en effectuant des rapports détaillés par clients. Réalise des tests sur des produits. Transmet les informations concernant les réclamations auprès des conseillers techniques. Etablit des statistiques sur les appels, réclamation et les transmet au responsable assurance qualité et à la direction commerciale. Participe à la préparation de modèles et d'arguments pour les démonstrations, participe aux formations techniques et si nécessaire aux réunions commerciales.	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.		
Assistant logistique	180	1662	Assure la logistique, mise en place des laboratoires, l'entretien du matériel et le rangement. Organise l'accueil, les pauses et le repas. Effectue les courses. Prépare les modèles de la documentation. Assure l'entretien du matériel avec l'aide du SAV.	IV échelon 1 à 3	1617,80 à 1637,27	Agent technique qualifié : Service, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.		
TRANSVERSISE								
Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 2ème échelon	150	1586	Salarié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, ... Salarié qualifié chargé, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique suivant des directives précises et suivant les cas d'effectuer divers travaux, y compris la correspondance, le dépeuplement, la constitution et tenue de dossiers simples, la correspondance vierge doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.	IV échelon 1 à 3	1617,80 à 1637,27	Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.		
Secrétaire/Assistante	180	1662	Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur simples indications verbales, assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers, est capable de prendre des initiatives et responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixées.	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.		
Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 2ème échelon	220	1773	Salarié hautement qualifié, assure des travaux diversifiés et complexes comportant une part d'initiative et de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques correspondantes en législation commerciale, fiscale, industrielle et sociale ou en langues, est chargé sous les ordres du chef d'effectuer des tâches complexes et d'assurer la tenue de dossiers complexes, des services commerciaux, administratifs, ou contentieux, suivant les cas ; rédige la correspondance ou la fait rédiger.	V échelon 1 à 3	1644 à 1769,61	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.		
Secrétaire de direction	220	1773	Salarié répondant à la définition de secrétaire mais possède une instruction générale du niveau de technicien supérieur, ait preuve d'initiative et collabore avec les cadres du service, est chargé de la tenue de dossiers complexes, de confier l'instruction de dossiers complexes, elle est capable de faire les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Elle est chargée de contacts avec l'extérieur.	VI échelon 1	1835,97	Assistant de direction : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; rédige la correspondance sur indications sommaires.		

CCN COMMERCE DE GROS MOINS FAVORABLE AUX SALAIRES

CCN COMMERCE DE GROS PLUS FAVORABLE AUX SALAIRES

ID IDENTIQUE OU CCN COMMERCE DE GROS PLUS FAVORABLE AUX SALAIRES
SECON LE NIVEAU ET/OU TECHNIQUE

[illegible]

Adhésion par lettre du 21 janvier 2020
du SMA à la convention collective de l'édition phonographique

NOR : ASET2050955M

IDCC : 2770

Nantes, le 21 janvier 2020.

SMA (Syndicat des musiques actuelles), espace de Coworking, 43, boulevard de Clichy,
75009 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris
Cedex 15

Madame, Monsieur,

Le syndicat des musiques actuelles (SMA), créé en 2005, représente plus de 360 structures de l'ensemble de la filière des musiques actuelles : producteurs de phonogrammes, producteurs de spectacles, salles de concert, festivals, radio, centres de formation, réseaux et fédérations... Ces entreprises indépendantes ont pour point commun d'œuvrer en faveur de l'intérêt général et de la diversité, notamment en soutenant l'expression des artistes et l'accès à la culture des populations.

Parmi ses adhérents, le SMA compte environ 60 structures qui ont pour activité l'édition phonographique. Une partie de ces membres relève de la convention collective nationale de l'édition phonographique (IDCC : 2770). Afin de les représenter lors des négociations de cette branche, le SMA a demandé une mesure d'audience et a été désigné représentatif par arrêté du 29 novembre 2017 (NOR : MTRT1714526A).

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons de l'adhésion du SMA à la convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 ainsi qu'à l'ensemble des accords collectifs conclus par les partenaires sociaux de cette branche, dont la liste est jointe à titre indicatif en annexe. Une copie de cette lettre sera envoyée en version numérique à la direction générale du travail, ainsi qu'aux signataires de la convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président du SMA

Annexe Liste des avenants et accords

Avenants et accords relatifs à la convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008.

- Avenant n° 1 de la CCNEP relatif à la modification des articles de la convention collective qui ont fait l'objet d'une exclusion du 8 juin 2009 (étendu le 10 mars 2010).
- Avenant n° 2 de la CCNEP relatif à la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation du 16 décembre 2009 (étendu le 8 octobre 2010).
- Avenant n° 3 de la CCNEP relatif à la période d'essai du 16 décembre 2009 (étendu le 19 juillet 2010).
- Procès-verbal de désaccord confirmant la fin des négociations annuelles obligatoires du 16 décembre 2009.
- Accord NAO du 20 décembre 2010 (étendu le 12 décembre 2011.)
- Avenant n° 4 de la CCNEP relatif à la captation du 8 juillet 2011 (étendu le 2 août 2012).
- Procès-verbal de désaccord confirmant la fin des négociations annuelles obligatoires du 20 janvier 2012.
- Protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012 (étendu le 22 juillet 2013).
- Accord NAO 2012 du 14 décembre 2012 (étendu le 24 mai 2013).
- Accord NAO 2014 du 30 janvier 2015 (étendu le 2 novembre 2015)
- Accord NAO 2015 du 21 décembre 2015 (étendu le 3 mai 2016).
- Accord du 21 décembre 2015 sur les rémunérations complémentaires proportionnelles (étendu le 24 mai 2016).
- Avenant n° 5 à la CCNEP relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage du 31 mars 2016 ;
- Protocole d'accord relatif à la garantie de rémunération minimale de l'article L. 212-14 du code de la propriété intellectuelle, annexé à l'annexe 3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique du 6 juillet 2017 (demande d'extension en cours).
- Accord NAO 2017 du 12 janvier 2018.
- Avenant n° 1 du 20 décembre 2018 à l'accord du 21 décembre 2015 sur les rémunérations complémentaires proportionnelles.
- Accord à durée déterminée du 30 septembre 2019 portant révision du titre III de l'annexe 3 de la CCNEP.
- Accord à durée indéterminée du 30 septembre 2019 portant révision du titre III de l'annexe 3 de la CCNEP.

Autres accords

- Protocole d'accord créant la commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP) du 13 avril 2005 :
 - accord de révision n° 1 du protocole d'accord instituant la CPNEF/EP du 29 mai 2006 ;
 - règlement intérieur de la CPNEF/EP du 5 septembre 2006 ;
 - accord de révision 2 du protocole d'accord instituant la CPNEF/EP du 20 juillet 2007 ;
- Accord de branche sur la formation professionnelle du 15 avril 2006, étendu le 9 février 2007 :
 - avenant n° 1 du 28 avril 2008 relatif aux DIF prioritaires ;

- avenant n° 2 du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- avenant n° 3 du 16 décembre 2009 sur la contribution des entreprises de 10 à moins de 20 salariés ;
- avenant n° 4 du 2 décembre 2010 relatif aux DIF prioritaires.
- Règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation de l'édition phonographique du 16 décembre 2009.
- Accord constitutif et statuts de l'association paritaire de l'édition phonographique 30 janvier 2015.

Avenant n° 1 du 19 octobre 2020
à l'accord du 23 juin 2014
relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel

NOR : ASET2050927M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord vise à apporter une précision supplémentaire sur le dispositif conventionnel des compléments d'heures en l'absence d'avenant proposé à l'occasion d'une activité ponctuelle non contractualisée et qui a fait l'objet d'une saisine en interprétation de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation. Par le présent accord, les partenaires sociaux ont décidé que l'avis n° 82 du 9 octobre 2019 rendu par la CPPNIC sur le sujet des activités connexes non contractuelles aurait valeur d'avenant à la convention collective.

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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 1^{er} | Révision de l'article 4

L'article 4 « Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel » de l'accord temps partiel du 23 juin 2014 est remplacé par :

« Article 4 | *Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel et conditions de rémunération*

4.1. Priorité légale ou conventionnelle

L'employeur devra porter à la connaissance de ses salariés, par tous moyens utiles, la liste des heures et des emplois libérés ou créés au sein de l'établissement. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel avec un volume horaire supérieur ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir. En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

4.2. En cas d'avenant pour complément d'heures

Lorsqu'un volume d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il doit être prioritairement proposé aux salariés à temps partiel présents au sein de l'établissement, par voie d'avenant pour complément d'heures conclu en application de l'article L. 3123-22 du code du travail. Si plusieurs salariés sont susceptibles d'assurer ce volume d'activité supplémentaire, il sera d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la plus importante au sein de l'établissement.

Le nombre maximal d'avenants pour complément d'heures pouvant être conclus est fixé à cinq par an (*) et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et temporairement absent.

Sauf cas de remplacement, les heures faisant l'objet des avenants sont majorées :

- à hauteur de 10 % pour les trois premiers ;
- à hauteur de 25 % pour les deux suivants.

4.3. En l'absence d'avenant pour complément d'heures

En l'absence d'un tel avenant, les heures effectuées non prévues contractuellement et quelle que soit leur nature (connexes ou autre) constituent des heures complémentaires donnant lieu à une majoration de salaire. Ces heures sont majorées conformément aux dispositions conventionnelles fixées à l'article 13 du présent accord.

* L'année au sens du présent article s'entend du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise ayant déterminé une période de référence différente. »

Article 2 | Dépôt

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

Article 3 | Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 4 | Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à la date de signature du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 5 mai 2020

à l'accord du 12 janvier 2016
relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

NOR : ASET2050929M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'accord prend la nouvelle rédaction suivante :

« Il est convenu :

- d'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester, à compter du 1^{er} janvier 2020 :
 - plus de 1 an dans la catégorie C0 niveau 1 ; terme fixé au 31 décembre 2020 ;
 - plus de 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2 ; terme fixé au 31 décembre 2025 ;
- d'autre part que chaque salarié cadre ne peut rester, à compter du 1^{er} janvier 2020 :
 - plus de 1 an dans la catégorie C0 niveau 2 ; terme fixé au 31 décembre 2020 au plus tard. »

Article 2

Le 1^{er} alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

- C0 niveau 1 : 26 828,33 € ;
- C0 niveau 2 : 30 609,05 €. »

Article 3

Le présent accord prend effet à la date du 1^{er} janvier 2020.

Article 4

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 5 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 71 du 7 octobre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

NOR : ASET2050902M

IDCC : 1921

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

UNHJ ;

HJF ;

CNCJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FSE CGT ;

FEC FO services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC : 1921) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études de la branche et du risque majeur tenant à la grande fragilisation de son tissu économique.

Les études d'huissiers de justice sont confrontées depuis plusieurs mois à une baisse durable d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Ainsi au premier semestre de l'année 2020 a été constatée une diminution des actes dématérialisés à hauteur de 20 % et des actes papiers à hauteur de 36 % conduisant à un taux global d'activité réduit de 34 %.

Sur la base de ce diagnostic les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin de favoriser le maintien dans l'emploi au sein des études confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, ce 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.

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

À cette fin, les parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1-1-1 et 1-1-2 de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (IDCC :1921).

Il vise à permettre aux études, confrontés à une baisse durable de leur activité, de mettre en place en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 2 | Durée d'application du dispositif

Les études peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

À cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de trente-six (36) mois.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

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

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

Article 4 | Indemnisation des salariés-réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'activité partielle 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 de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire 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 stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur à 8,03 € nets.

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 ces salariés, 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° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

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

$$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 5 | Couverture sociale

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'étude à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 6 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes 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, etc.).

Les projets de formations certifiantes, 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.

Article 7 | Emploi

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 études lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les études devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié relevant des catégories d'emploi concernées par le dispositif mis en œuvre et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études 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'étude dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

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'étude et les perspectives d'activité ;
- 2° Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
- 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 lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 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 bénéficiant du dispositif et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du tra-

vail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

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 au sein de l'étude, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation de l'instance.

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 du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique.

Le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administration pour homologation en application du présent accord, le 30 juin 2022 au plus tard.

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 et indemnisation) par tout moyen écrit (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 par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

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

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'étude ;
- ou l'accord collectif de l'étude anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 3 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.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 10 | Conditions de suivi

Un bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en œuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les études ayant mis en œuvre le dispositif.

Article 11 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir 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 études de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 12 | *Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 13 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 30 juin 2022, de sorte qu'il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administration pour homologation au plus tard à cette date.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du jour de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 7 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : **207** | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Accord du 14 octobre 2020

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2050957M

IDCC : 2528, 207

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THCB CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation de l'accord s'est faite après convocation de toutes les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la branche de la maroquinerie.

Secteur de la maroquinerie

L'industrie de la maroquinerie rassemble 26 480 salariés, 506 entreprises réparties sur le territoire national (rapport de branche maroquinerie 2019 pour données 2018/Opcalia, département textiles mode cuirs, rapport d'activité 2018).

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter les dispositifs de fabrication des produits de maroquinerie dans les entreprises au nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du « Covid-19 » dans lequel les entreprises et salariés de la maroquine-

rie sont désormais confrontés. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les partenaires sociaux sont conscients que toutes les conséquences de la crise sanitaire liées au « Covid-19 » ne pourront être constatées que dans plusieurs semestres. Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les entreprises et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet impact s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental :

- intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
- interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- favoriser la réindustrialisation en France des accessoires des produits de maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations nouvelles spécifiques.

Il appartient désormais au secteur de la maroquinerie, dans ce contexte complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la mobilisation des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de la maroquinerie.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France ;
- favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la maroquinerie.

Secteur industrie des cuirs et peaux

Le secteur industrie des cuirs et peaux regroupe environ 1 800 salariés, 60 entreprises dont 11 entreprises de plus de 50 voire même de plus de 100 salariés, réparties sur l'ensemble du territoire national, relevant du code NAF 1511Z et des adhérents du code 4624Z. Ces données sont arrêtées à la date du 31 décembre 2017 sur la base des déclarations DSN des entreprises et figurent dans le rapport de branche du 10 janvier 2019.

Pour beaucoup des entreprises du secteur, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise « Covid-19 », 66 % des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18 %.

Sur le 1^{er} trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 à moins 50 %.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elle la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes avoisine 50 % y compris dans celles transmises par les grands donneurs d'ordre. Ces éléments sont issus de 2 questionnaires envoyés à l'en-

semble des entreprises du secteur, respectivement le 8 avril 2020, auquel 41,6 % des entreprises ont répondu et le 15 mai 2020 auquel 47 % des entreprises ont répondu.

Une enquête menée par la direction études et prospectives d'OPCO 2i, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance de 1 an ;
- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence sanitaire s'ajoute à une situation tendue qui nécessite un développement des compétences des salariés, notamment en raison :

- d'une pyramide des âges vieillissante (42 % des salariés ont 50 ans ou plus, 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté) et de l'urgente nécessité d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission. Il est important de noter que 93 % des salariés bénéficient d'un CDI ;
- de la nécessité de former davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier au manque d'anticipation des départs en retraite à court terme (à titre d'exemple, une des entreprises familiales de notre secteur compte 5 départs en retraite en 2021) ;
- de l'intégration du numérique de plus en plus présent dans les différents processus de fabrication,
- de la question de la traçabilité de plus en plus évoquée par les donneurs d'ordre, notamment au niveau de la logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et prend de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un prérequis à une relation commerciale ;
- du changement des machines de production intégrant de nouvelles technologies de pointe les rendant plus performantes et qui participent également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là-même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production hors management, 25 % des salariés exercent un métier en tension).

Article 1^{er} | Champ d'application

Secteur de la maroquinerie (IDCC : 2528)

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;

- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Secteur Industrie des cuirs et Peaux (IDCC : 207)

Enfin, le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux ».

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui a pour finalité de faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Formations

Formations dans le secteur de la maroquinerie

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur de la maroquinerie portent essentiellement sur les modes de formation suivants :

- formations dans les processus techniques de la maroquinerie adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de composants, travaux de piqure, préparation, cousu main, finition, assemblage... ;
- perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications ;
- développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la formation d'environ 1 500 salariés dans une dizaine d'entreprises sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises. Cela correspondra à un montant de 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Formations dans le secteur industrie des cuirs et peaux

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur industrie des cuirs et peaux portent essentiellement sur les formations décrites ci-après qui pourront comporter un mixte entre des formations « classiques » y compris à distance et des formations au poste de travail.

- des formations à fortes valeurs ajoutées dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire qui comportent notamment la réalisation de films pour les phases techniques de production comme par exemple dans le cadre du changement de la lame des refendeuses, ou encore la création d'un parcours de formation d'intégration pour les nouveaux entrants ;
- des formations pour davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier au manque d'anticipation des départs en retraite à court terme (à titre d'exemple, une des entreprises familiales de notre secteur compte 5 départs en retraite en 2021) ;
- des formations sur les produits chimiques de façon à permettre la mise au point de nouveaux tests, dans un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise ;
- des formations sur des nouvelles machines comportant de plus en plus de numérique ;
- des formations de tuteurs qui permettront d'optimiser le budget formation (à titre d'exemple, l'une de nos entreprises a besoin de former 15 tuteurs avant la fin de l'année ; ce qui revient à former 1 tuteur pour chaque machine utilisée dans l'entreprise) ;
- répondre à des exigences de traçabilité de la logistique demandées par les donneurs d'ordre, nécessitant l'introduction du numérique.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la formation d'environ 150 salariés sur le temps de travail, ou avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations des salariés varie entre 60 et 300 heures selon les entreprises.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 € et 28 €, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et agents de maîtrise et aux cadres.

Le budget nécessaire est de 700 000 € pour environ 15 entreprises et 150 salariés pour la durée de l'accord.

Article 3 | Modalités

Modalités dans le secteur de la maroquinerie

Actions de formation sur le temps de travail

L'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France notamment de la fabrication des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de maroquinerie, dont les sacs femmes est à ce jour évalué à 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif

SNCF 2^{de} classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

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

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Modalités dans le secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Actions de formation sur le temps de travail

Le budget, mentionné à l'article 2 pour le secteur de l'industrie des cuirs et peaux, prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nd classe/ indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

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

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4 | *Évaluation*

Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle des secteurs de la maroquinerie et de l'industrie cuir et peaux organiseront, en lien avec l'OPCO 2i, l'évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

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

Article 5 | Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 14 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334 | Convention collective départementale

IDCC : 2579 | **MÉTALLURGIE**
(Loir-et-Cher)

Avenant du 16 octobre 2020

à l'avenant « Mensuels » du 5 juillet 1991
relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux

NOR : ASET2050946M

IDCC : 2579

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 24 septembre 2020, l'organisation patronale et les organisations syndicales, sont convenues de mettre à jour les dispositions de l'article 29 de l'avenant « mensuels » de la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher, relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux.

À compter du 1^{er} novembre 2020, les dispositions de l'article 29 de l'avenant « mensuels » relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 29 | Congés exceptionnels pour événements familiaux »

Les mensuels auront droit, sur justification, aux autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées pour événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié	Sans condition d'ancienneté : 4 jours Après 6 mois d'ancienneté : une semaine
Conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour

Naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès du beau-père, de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un grand-parent	1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Un jour supplémentaire d'absence est accordé en cas de déplacement pour le décès pour une distance supérieure à 200 km aller (400 km aller-retour) sur justificatif.

Conformément à l'article L. 3142-1 du code du travail, les jours d'absence prévus ci-dessus pour la naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paye.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Les périodes d'absence ci-dessus devront immédiatement précéder, entourer ou immédiatement suivre l'événement générateur de l'absence.

Les événements ci-dessus intervenant pendant une période de suspension du contrat ne donnent pas lieu à un report d'absence, hormis le mariage du salarié, si ce dernier survient pendant une période de congés payés, dans ce seul cas le report a lieu immédiatement après cette période de congés payés. »

Article 2

Les dispositions de la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher, autres que celles visées ci-dessus, ne sont pas modifiées.

Les parties conviennent de se réunir pour modifier l'article 29 de l'avenant « mensuels » de la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher susvisé, et de l'adapter en conséquence, si un accord de branche national étendu prévoyant des congés exceptionnels pour événements de famille plus favorables était conclu postérieurement.

Article 3

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 4

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher, les dispositions du présent accord.

Article 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Blois en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 1 du 1^{er} juillet 2020
à l'accord du 15 septembre 2015
relatif au régime prévoyance complémentaire

NOR : ASET2050948M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont organisé la mutualisation des risques auprès de l'organisme assureur Mutex (visé à l'article 7 de l'accord du 15 septembre 2015) à compter du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée de 5 ans.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 7 de l'accord du 15 septembre 2015, les parties signataires de l'accord ont décidé de procéder, dans les conditions et délais requis, à un réexamen des modalités de mutualisation des risques incapacité de travail, invalidité et décès, en vue de la recommandation d'un organisme assureur aux structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à effet du 1^{er} janvier 2021.

En conséquence, la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) a acté le principe d'une consultation, par décision en date du 29 janvier 2020. Cette consultation a été mise en œuvre, en application des dispositions du décret n° 2015-13

du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes prévue par les articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, dans le respect des règles de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les organismes candidats et a fait l'objet d'une publication en date du 14 février 2020.

La CNPPNI a également créé une commission paritaire d'appel d'offres (CPAO) afin de l'assister dans cette consultation.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux lors de cette procédure de mise en concurrence a été de :

- garantir l'accès à l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective de prévoyance de qualité, sans considération notamment de l'âge ou de l'état de santé, via la mutualisation des risques ;
- conserver des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;
- optimiser les conditions d'assurance du régime complémentaire prévoyance ;
- maintenir un bon équilibre à long terme du régime complémentaire de prévoyance.

C'est dans ces conditions que la CNPPNI a décidé, après l'analyse et l'examen des dossiers ainsi que l'audition par la CPAO de chacun des organismes assureurs candidats, de recommander Mutex pour la couverture complémentaire de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur recommandé. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

La nouvelle recommandation prendra effet le 1^{er} janvier 2021.

Il est précisé qu'aucune modification n'a été apportée aux prestations incapacité-invalidité-décès en vigueur. Seuls les taux de cotisations ont fait l'objet d'une évolution à la baisse.

Le présent avenant a donc également pour objet de modifier les taux de cotisations afférents au financement du régime de prévoyance en concordance avec l'offre retenue.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Organisme assureur recommandé*

Les dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7 | *Organisme assureur recommandé*

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance complémentaire, l'organisme ci-après :

■ Mutex, entreprise régie par le code des assurances, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 529 219 040, dont le siège social est situé au 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

Cette recommandation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

Cet organisme assureur a été sélectionné parmi les organismes mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

Article 2 | Catégorie de bénéficiaires

Afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation intervenue, s'agissant particulièrement de la fusion des régimes ARRCO et AGIRC, à effet du 1^{er} janvier 2019, les parties signataires ont souhaité adapter en conséquence la définition des bénéficiaires et supprimer la référence à l'affiliation ou non à l'AGIRC.

Ainsi, l'article 3.1 « Définition des bénéficiaires » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté, et relevant ou non des articles 4, 4 *bis* au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN de 1947 ».

Les partenaires sociaux entendent par ailleurs préciser qu'au sein des dispositions de l'accord collectif du 15 septembre 2015, les termes :

- « Salariés affiliés à l'AGIRC » sont substitués par « Salariés relevant des articles 4, 4 *bis* au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 » ;
- « Salariés non affiliés à l'AGIRC » sont substitués par « Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 ».

Article 3 | Assiette des cotisations du régime de prévoyance complémentaire obligatoire

L'article 4.1 « Assiette de la cotisation » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches 1 et 2.

La tranche 1 est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche 2 est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre 1 fois le plafond de la sécurité sociale et huit fois ce plafond.

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2020, à 41 136 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire. »

Article 4 | Taux de cotisations du régime de prévoyance complémentaire obligatoire

L'article 4.2 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

4.2.1. Salariés relevant des articles 4, 4 *bis* au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 :

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 est financée à :

- 10,18 % par le salarié et 89,82 % par l'employeur sur la tranche 1, le taux patronal ne pouvant en tout état de cause être inférieur à 1,50 % de la rémunération tranche 1, en cas d'évolution ultérieure ;
- 40 % par le salarié et 60 % pour l'employeur en tranche 2.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,17 %	1,50 %	1,67 %
Tranche 2	0,924 %	1,386 %	2,31 %

4.2.2. Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 :

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,524 %	0,786 %	1,31 %
Tranche 2	0,78 %	1,17 %	1,95 %

Les structures associatives non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord. »

Le 1^{er} alinéa de l'article 4.3 « Évolution ultérieure de la cotisation » de l'accord du 15 septembre 2015 est ainsi modifié :

« Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante. »

Article 5 | Prestations

Le troisième alinéa de l'article 5.1 « Définition du salaire de référence » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :
- tranche 1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
 - tranche 2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale. »

Il est par ailleurs précisé que dans le tableau inséré au 4 « Rente d'éducation » de l'article 5.3.1 « Garantie décès. Invalidité absolue et définitive », les références aux tranches *a* et *b* sont remplacées par les tranches 1 et 2 ci-dessus définies.

Article 6 | Durée. Dépôt et publicité

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2021.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 4 du 1^{er} juillet 2020

à l'accord du 15 septembre 2015
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2050949M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont organisé la mutualisation des risques auprès de l'organisme assureur Harmonie mutuelle à compter du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée de 5 ans.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 7 de l'accord du 15 septembre 2015, les parties signataires de l'accord ont décidé de procéder, dans les conditions et délais requis, à un réexamen des modalités de mutualisation des garanties collectives de frais de santé, en vue de la recommandation d'un organisme assureur aux structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à effet du 1^{er} janvier 2021.

En conséquence, la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) a acté le principe d'une consultation, par décision en date du 29 janvier 2020. Cette consultation a été mise en œuvre, en application des dispositions du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes prévue par les

articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, dans le respect des règles de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les organismes candidats et a fait l'objet d'une publication en date du 14 février 2020.

La CNPPNI a également créé une commission paritaire d'appel d'offres (CPAO) afin de l'assister dans cette consultation.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux lors de cette procédure de mise en concurrence a été de :

- conserver des garanties collectives de qualité via la mutualisation des risques, et présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;
- garantir la mise en place d'un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des décrets pris en application de ces dispositions ;
- garantir l'accès, pour les salariés affiliés au régime obligatoire, à des garanties optionnelles, financées intégralement par le salarié (ci-après le régime de surcomplémentaire santé optionnel) ;
- optimiser les conditions d'assurance du régime complémentaire santé ;
- maintenir un bon équilibre à long terme du régime de remboursement de frais de santé.

C'est dans ces conditions que la CNPPNI a décidé, après l'analyse et l'examen des dossiers ainsi que l'audition par la CPAO de chacun des organismes assureurs candidats, de recommander Harmonie mutuelle pour la couverture complémentaire de frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur recommandé. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion, conclus dans les mêmes conditions.

La recommandation prendra effet le 1^{er} janvier 2021.

Il est précisé qu'aucune modification n'a été apportée aux prestations frais de santé. Seuls les taux de cotisations font l'objet d'une évolution à la baisse.

Le présent avenant a donc également pour objet de modifier les taux de cotisations afférents au financement du régime de remboursement de frais de santé en concordance avec l'offre retenue.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Organisme assureur recommandé*

Les dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7 | *Organisme assureur recommandé*

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties "complémentaire santé" l'organisme ci-après :

■ Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, dont le siège social est situé au 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Cette recommandation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

Cet organisme assureur a été sélectionné parmi les organismes mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de

mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

Article 2 | Taux de cotisations du régime de complémentaire santé obligatoire et évolution ultérieure de la cotisation

L'article 4.3.1 « Régime de complémentaire santé obligatoire » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur, dans les conditions ci-après :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,136 % du PMSS	1,704 % du PMSS	2,84 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,792 % du PMSS	1,188 % du PMSS	1,98 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,064 % du PMSS	1,596 % du PMSS	2,66 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,744 % du PMSS	1,116 % du PMSS	1,86 % du PMSS

Le dernier alinéa de l'article 4.2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« À titre d'information, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2020 à 3,428 €. »

Enfin, le premier alinéa de l'article 4.4 « Évolution ultérieure de la cotisation du régime complémentaire santé obligatoire » de l'accord du 15 septembre 2015 est ainsi modifié :

« Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.3.1 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante. »

Article 3 | Taux de cotisations du régime de complémentaire santé optionnel

L'article 4.3.2 relatif au « régime surcomplémentaire santé optionnel » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

Les taux de cotisations fixés comme suit sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

Article 4 | Dispense d'adhésion au régime

L'article 3.3 « Caractère obligatoire de l'adhésion » est modifié afin de se conformer aux dispositions du décret n° 2019-621 du 21 juin 2019 relatif à la protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale.

Le 6^e alinéa de l'article 3.3 de l'accord du 15 septembre 2015 est ainsi remplacé par :

« – les salariés qui bénéficient de la couverture santé solidaire visée à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire une attestation de droits à cette couverture. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. »

Article 5 | Durée. Dépôt et publicité

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par avenant n° 3 en date du 28 janvier 2020), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2021.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 19 juin 2020

relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

NOR : ASET2050960M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et docks,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique | Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Après consultation de la commission consultative de suivi retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 9 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes, dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont en conséquence revalorisées comme suit :

■ Contrat de retraite à prestations définies :

- rentes viagères différées : 0,30 % à compter du 1^{er} juillet 2020 ;
- rentes viagères immédiates : 0,30 % à compter du 1^{er} juillet 2020.

■ Contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 1,06 %) :

- rentes viagères différées : 1,20 % à compter du 1^{er} janvier 2020 ;
- Rentes viagères immédiates : 1,20 % à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Paris, le 19 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 12 du 30 juin 2020

relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis
à compter du 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050959M

IDCC : 3017

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

UNIM ;

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et docks,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 2 | Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises de manutention et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires s'engagent par ailleurs à mener à leur terme les négociations engagées fin 2019 sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, et à conclure un accord de branche d'ici la fin du troisième trimestre 2020.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Paris, le 30 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} janvier 2020

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille. CCN unifiée « Ports et Manutention » assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A												
Niveau B	31	1 554	1 578	1 609	1 641	1 674	1 704	1 739	1 770	1 803	1 834	1 864
Niveau C												
Échelon 1	55	1 575	1 629	1 685	1 740	1 794	1 850	1 906	1 962	2 016	2 070	2 126
Échelon 2	59	1 685	1 743	1 803	1 861	1 920	1 980	2 039	2 099	2 158	2 216	2 275
Échelon 3	63	1 792	1 857	1 920	1 984	2 047	2 109	2 173	2 236	2 299	2 363	2 425
Niveau D												
Échelon 1	67	1 892	1 960	2 024	2 091	2 158	2 225	2 292	2 358	2 424	2 492	2 558
Échelon 2	70	2 002	2 071	2 144	2 213	2 283	2 355	2 424	2 495	2 565	2 636	2 706
Niveau AM												
Échelon 1	80	2 266	2 345	2 425	2 505	2 586	2 665	2 745	2 825	2 904	2 984	3 064
Échelon 2	85	2 411	2 497	2 583	2 667	2 752	2 838	2 924	3 010	3 094	3 180	3 266

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Cadres												
Échelon 1	85	2 411	2 497	2 583	2 667	2 752	2 838	2 924	3 010	3 094	3 180	3 266
Échelon 2	94	2 676	2 770	2 865	2 958	3 052	3 147	3 242	3 336	3 431	3 525	3 619
Échelon 3	114	3 227	3 340	3 455	3 569	3 683	3 797	3 909	4 025	4 139	4 251	4 365
* Écart moyen entre colonnes.												

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille. CCN unifiée « Ports et Manutention » assortie de la suppression de la RMG

Non cadres		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A												
Niveau B	50	1 602	1 652	1 702	1 753	1 804	1 854	1 905	1 954	2 005	2 056	2 106
Niveau C												
Échelon 1	60	1 667	1 726	1 785	1 845	1 905	1 965	2 023	2 083	2 144	2 203	2 263
Échelon 2	63	1 776	1 838	1 903	1 966	2 029	2 090	2 155	2 218	2 281	2 344	2 408
Échelon 3	67	1 886	1 953	2 019	2 085	2 153	2 219	2 285	2 353	2 419	2 486	2 551
Niveau D												
Échelon 1	66	2 007	2 072	2 139	2 205	2 272	2 338	2 404	2 471	2 537	2 604	2 670
Échelon 2	70	2 117	2 185	2 257	2 326	2 396	2 466	2 536	2 605	2 675	2 745	2 815
Niveau AM												
Échelon 1	75	2 403	2 479	2 554	2 630	2 705	2 780	2 856	2 930	3 005	3 081	3 156
Échelon 2	80	2 549	2 630	2 709	2 789	2 869	2 949	3 030	3 110	3 189	3 270	3 349
* Écart moyen entre colonnes.												

Salaires bruts mensuels salariés des établissements portuaires

CCN unifiée « Ports et manutention »

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche.

	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A												
Niveau B	53	1 662	1 715	1 768	1 820	1 873	1 926	1 979	2 032	2 084	2 137	2 190
Niveau C												
Échelon 1	62	1 678	1 740	1 803	1 864	1 926	1 989	2 052	2 114	2 175	2 237	2 298
Échelon 2	65	1 702	1 768	1 833	1 897	1 964	2 026	2 091	2 157	2 222	2 287	2 353
Échelon 3	69	1 745	1 811	1 877	1 942	2 008	2 074	2 139	2 214	2 293	2 364	2 433
Niveau D												
Échelon 1	72	1 786	1 858	1 930	2 003	2 076	2 148	2 220	2 293	2 364	2 437	2 510
Échelon 2	73	1 829	1 902	1 974	2 048	2 122	2 195	2 267	2 341	2 413	2 487	2 560
Niveau AM												
Échelon 1	103	1 911	2 014	2 117	2 220	2 321	2 447	2 552	2 666	2 733	2 836	2 938
Échelon 2	127	2 245	2 372	2 499	2 626	2 752	2 880	3 005	3 133	3 260	3 386	3 512
Échelon 3	148	2 296	2 444	2 593	2 742	2 890	3 039	3 188	3 336	3 485	3 632	3 780
Cadres												
Échelon 1	255	2 870	3 124	3 379	3 637	3 891	4 145	4 401	4 656	4 910	5 166	5 421
Échelon 2	260	3 348	3 608	3 869	4 129	4 389	4 652	4 911	5 173	5 433	5 693	5 953
Échelon 3	287	3 728	4 014	4 302	4 590	4 877	5 163	5 451	5 740	6 026	6 314	6 601
Échelon 4		5 166										

Accord du 13 octobre 2020

relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel
des salariés mandatés

NOR : ASET2050952M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

CFDT banques et assurances ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser le dialogue social, seul à même de relever les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, détenteurs d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la prise en compte de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandats au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les signataires soulignent qu'il est essentiel que les représentants des salariés soient reconnus et valorisés au regard des mandats qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vocation à contribuer notamment à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est essentiel également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle,

d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de disciplines et de rupture du contrat de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne doit pas constituer un frein pour leur carrière professionnelle.

Article 1^{er} | Conditions d'application

Article 1.1 | Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés détenteurs d'un mandat de titulaire :

- dans un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou plusieurs mandats légaux ou conventionnels de représentation du personnel et/ou syndicale. Il peut s'agir des mandats électifs ou désignatifs internes, locaux ou nationaux et notamment de :
 - délégué syndical ;
 - membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;
 - représentant syndical au comité social et économique (CSE) ;
 - représentant de proximité ;
 - représentant de la section syndicale ;
 - membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
 - administrateur représentant les salariés dans les organes de direction des entreprises ;
 - délégué syndical central ou délégué syndical de groupe ;
- en dehors d'un établissement, une entreprise, un groupe, des mandats suivants, sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur par l'intéressé(e) par écrit, notamment des mandats de :
 - représentant syndical à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), en formation plénière ou au sein de ses groupes de travail techniques paritaires, à la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE), à la commission de conciliation ;
 - représentant syndical au sein de l'opérateur de compétences de la branche ;
 - représentant syndical aux commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires traitant des sujets d'emploi, de formation et de handicap et des conditions de travail ;
 - défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
 - membre de la commission paritaire interprofessionnelle au niveau régional ;
 - conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
 - conseiller prud'homal ;
 - membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-11 du code de la sécurité sociale) ;
 - membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
 - administrateur salarié dans un ou des organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion dans lesquels les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome (art. L. 114-24 du code de la mutualité).

Ces listes pourront être complétées en fonction d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 | Temps consacré à l'exercice des mandats

Les parties conviennent que le temps consacré à l'exercice du ou des mandats électif(s) ou désignatif(s) par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat du travail du salarié, est estimé

en moyenne, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, selon les éléments cumulatifs suivants :

- les crédits d’heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandats de base exercés, à l’exception des heures de délégation supplémentaires relevant du principe de répartition en application des dispositions de l’article L. 2315-9 du code du travail, ou d’usages ou de dispositions issues d’un accord d’entreprise ou de groupe ;
- le temps passé en réunions à l’initiative de l’employeur ;
- le temps passé pour l’exercice de mandats électifs et/ou désignatifs extérieurs à l’entreprise, sous réserve que ceux-ci aient été portés à la connaissance de l’employeur par écrit.

Cette estimation procède d’un état des lieux partagé entre le salarié concerné et un membre de la direction des ressources humaines et/ou un responsable de l’entreprise en fonction du temps consacré à l’exercice du ou des mandats :

- pour le salarié de catégorie A disposant d’un nombre d’heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l’année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l’établissement, l’entretien est réalisé avec un responsable de l’entreprise.
- pour le salarié de catégorie B disposant d’un nombre d’heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l’année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l’établissement, ou consacrant au cours de l’année plus de 50 % de son temps de travail à l’exercice de son ou ses mandat(s), l’entretien est réalisé avec un responsable de l’entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l’entreprise.

L’estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les 2 parties.

Article 2 | Mesures préparatoires en début de mandat

Article 2.1 | Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques

Afin d’améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l’intérêt collectif de l’exercice d’un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu’elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d’heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l’entreprise et aux conséquences dans l’organisation du travail.

À cet égard, les informations essentielles liées au mandat peuvent être transmises par la direction au responsable hiérarchique.

Article 2.2 | Entretien de prise de mandat

Dans un délai maximal de 6 mois suivant la prise du mandat, l’employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d’un mandat syndical connu de l’employeur, de la possibilité de bénéficier d’un entretien individuel de prise de mandat. L’employeur rappelle en introduction de l’entretien la situation professionnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :

- l’estimation du temps consacré à l’exercice du mandat définie à l’article 1.2 ;
- les modalités pratiques d’exercice du mandat au sein de l’entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;

- les mesures à prendre par l’employeur en termes d’organisation du travail dans l’entreprise ou dans un service, notamment l’adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses objectifs professionnels et de sa formation ;
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d’informations à l’employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes...).

Pour le salarié relevant de la catégorie A, l’entretien aura lieu avec un responsable de l’entreprise.

Pour le salarié relevant de la catégorie B, l’entretien aura lieu avec un responsable de l’entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l’entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l’entretien professionnel mentionné à l’article L. 6315-1 du code du travail, fait l’objet d’un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d’évolution significative du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l’objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 | Mesures de suivi en cours de mandat

Article 3.1 | Formation

Article 3.1.1 | Accès à la formation

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les responsables de l’entreprise au dialogue social ainsi qu’au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des dispositions légales, une formation au droit syndical et au dialogue social sera mise en place par l’ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d’une formation analogue dispensée par l’entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l’entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L’employeur veille par ailleurs à faciliter l’information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en favorisant l’accès aux formations inscrites au catalogue de l’ASFFOR, consultable sur www.asffor.fr.

Ces demandes de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l’entreprise, notamment à l’occasion de l’entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l’accord de l’employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et syndicales prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 | *Passeport formation*

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du passeport formation prévu à l'article 46 *sexties* 2 de la convention collective, indiquant toutes les actions de formation réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre communiquer à l'employeur le programme des formations syndicales suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au passeport et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 | *Financement des actions de formation*

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 3.2 | *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail a pour objectif d'établir une situation sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuels besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein, notamment lorsque celles-ci se traduisent par le suivi de formations.

À la demande du salarié mandaté relevant de la catégorie B, un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat peut être réalisée sur la base d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Article 3.3 | Évolution salariale et classification

Il est instauré un dispositif d'évolution de salaire qui s'applique aux salariés qui disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien professionnel et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3.4 | Information et sensibilisation des salariés

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié mandaté avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 4 | Mesures d'accompagnement en fin de mandat

Article 4.1. | Entretien de fin de mandat

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de 3 mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de candidature aux élections professionnelles dans les cas suivants :

- dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, pour le titulaire du mandat qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui consacrent au cours de l'année plus de 50 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
- dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, pour le titulaire du mandat quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

- pour le salarié relevant de la catégorie A, avec un responsable de l'entreprise ;
- pour le salarié relevant de la catégorie B, avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Cet entretien a pour objectif :

- de recenser les compétences acquises au cours du mandat, en s'appuyant notamment sur un référentiel des compétences et sur les entretiens professionnels déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;

- de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi et, le cas échéant, des mesures d'accompagnement à mettre en place ;
- d'évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;
- d'apporter toutes informations utiles aux salariés, tels que par exemple des informations sur :
 - le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de valorisation des compétences : VAE, parcours d'intégration ou de repositionnement sur un poste de travail ;
 - les formations certifiantes et/ou qualifiantes que les salariés auront identifiées et auxquelles ils souhaiteraient accéder ;
 - les parcours découvertes de métiers cibles au sein de l'entreprise ou du groupe ;
 - les fonctions tutorales pour les salariés proches du départ à la retraite ;
- de suivre les actions mises en œuvre.

Article 4.2 | Certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées « certificats de compétences professionnelles » qui, pour chacune d'elles, présente au moins une équivalence avec un certificat professionnel délivré par le ministère du travail.

Cette certification vise les 6 domaines de compétences professionnelles suivants :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention de l'un des 6 certificats de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certains titres professionnels :

- responsable de petite et moyenne structure (niveau III) ;
- assistant de direction (niveau III) ;
- médiateur social accès aux droits et services (niveau IV) ;
- négociateur technico-commercial (niveau III) ;
- gestionnaire de paie (niveau III).

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en apportant une aide au montage du dossier de candidature.

Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 | Sensibilisation des responsables hiérarchiques

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au parcours professionnel des salariés dont le mandat a pris fin, et aux compétences acquises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Recours à la commission de conciliation

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la commission de conciliation en cas de différend.

Article 5.2 | Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes.

Article 5.3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2020.

Article 5.4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa signature. Un point d'étape sur la mise en œuvre du présent accord sera fait par les partenaires sociaux, 2 ans après son entrée en vigueur. À cette occasion, les partenaires sociaux évalueront notamment : le nombre de salariés concernés (avec répartition des mandats internes et externes à l'entreprise, le nombre de titulaires et de suppléants), le nombre d'entretiens réalisés, le nombre d'heures de formation attribuées, le taux de salariés mandatés ayant fait l'objet d'une augmentation individuelle au cours de leur mandat.

Ce point d'étape permettra le cas échéant, de préparer des négociations sur l'ouverture du champ d'application du présent accord aux membres élus suppléants à la délégation du personnel du comité sociale et économique.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresser un état des lieux des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat afin de permettre l'élaboration d'un plan d'action destiné à améliorer et développer les compétences du porteur de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de gestion de carrière du salarié mandaté.

Ce dispositif d'auto-évaluation est optionnel et repose sur le volontariat du porteur de mandat. Il doit pouvoir être utilisé par le salarié mandaté pour réfléchir avec l'employeur à la façon de valoriser ses compétences pour constituer son parcours dans l'entreprise, évoluer au sein de celle-ci, et pour favoriser son employabilité.

En premier lieu, le salarié remplit le référentiel des compétences, avec avis consultatif de son organisation syndicale le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié doit se baser sur des faits vérifiables et des exemples concrets, avec le cas échéant tout justificatif approprié, notamment lorsqu'il s'agit de mandats extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lien avec le référentiel de compétences, niveau de responsabilité dans la réalisation de ses activités, compétences et moyens mobilisés, résultats obtenus.

À partir de ces éléments, l'appréciation des compétences se fait selon 4 niveaux :

- 4 : maîtrisé ;
- 3 : acquis ;
- 2 : en cours d'acquisition ;
- 1 : non acquis ;
- 0 : non concerné.

L'employeur prend ensuite connaissance du référentiel des compétences et propose au salarié une date d'entretien.

L'entretien entre l'employeur et le salarié permet de compléter le référentiel, afin de recenser et de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du mandat. Le salarié peut s'il le souhaite, aborder ses pistes d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel projet professionnel. À cette fin, il sera réalisé une synthèse sur les axes d'amélioration prioritaires, les accompagnements adaptés (participation à des actions de formations...) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

1. Missions/activités génériques	1.1. Préparer les réunions	Étudier l'ordre du jour de la prochaine réunion
		Lire attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente
		Échanger au sein de sa délégation/avec son suppléant
		Tenir une réunion préparatoire avec les autres salariés mandatés afin d'échanger des informations utiles à la réunion

		Prévoir une intervention si nécessaire pour demander des rectificatifs
		Analyser et annoter les documents joints en y intégrant des éléments propres à la position de l'organisation
		Construire une argumentation
		Rechercher des informations disponibles dans ces documents et dans les précédents comptes-rendus et dossiers se rapportant à la thématique programmée afin de comparer les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions
		Recouper les informations avec d'autres sources documentaires
		Se constituer une documentation personnelle
		Mobiliser des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter
		Dialoguer avec d'autres membres de l'instance disposant des connaissances/compétences requises en fonction du thème
		Échanger avec d'autres membres de l'instance, les autres organisations du collège, pour d'éventuelles actions en commun (proposition, déclaration, avis, etc.)
	1.2. Participer aux réunions	Faire prendre en compte les modifications à apporter au compte-rendu pour restituer au mieux les propos tenus
		Écouter, prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser
		Apporter un avis/formuler des propositions sur différents points abordés
		Intervenir à la suite de la présentation d'un dossier et interroger les interlocuteurs concernés en respectant les règles de prise de parole
		Prendre la parole et exprimer un avis en recherchant la formation d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal
		Étayer son propos par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise
		Voter les avis et les décisions

		Contribuer aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration
	1.3. Informer et former	<p>Faire un compte-rendu résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les responsables aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des mandataires des autres instances de la même famille</p> <p>Diffuser la documentation fournie (en respectant les règles de confidentialité)</p> <p>Participer à des rencontres locales, régionales ou nationales entre mandataires d'instances communes ou concernées par des enjeux communs</p> <p>Participer à l'information de son organisation et, avec suffisamment d'expérience, à la formation des mandatés de son organisation au sein d'instances proches ou similaires de celle à laquelle on participe</p> <p>Contribuer à l'élaboration des positions de l'organisation</p> <p>Contribuer à la réflexion collective au sein de son organisation à partir des informations et analyses disponibles provenant de son instance pour définir et/ou enrichir une orientation</p>
2. Compétences	2.1. Compétences techniques	<p>Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, fonctionnement et attributions des instances</p> <p>Connaître la réglementation du travail légale et conventionnelle (convention collective, accords de branche et d'entreprise)</p> <p>Savoir s'orienter sur les sites juridiques internet pour faire le point sur l'état de la jurisprudence d'un domaine particulier</p> <p>Savoir anticiper les évolutions socio-économiques de la branche professionnelle et leurs conséquences en matière d'emploi et de transformation des filières métier pour adapter la formation professionnelle à ces mutations et préserver l'emploi</p> <p>Rechercher et analyser des données disponibles, les mettre en perspective pour élaborer des propositions</p> <p>Utiliser les méthodes, techniques et outils en situation de négociation</p>

		Concevoir une stratégie en fonction de l'objectif à atteindre, construire des arguments, porter des revendications
		Utiliser les méthodes techniques et outils en situation de négociation
		Avoir l'esprit de synthèse pour reformuler et faire progresser la discussion
		S'appuyer sur les interventions précédentes pour développer son propre argumentaire
		Savoir prendre la parole en public et mettre en valeur une argumentation
		Savoir rédiger des documents (compte-rendu clair, déclaration ou avis concis, articles...)
		Maîtriser l'essentiel des applications bureautiques et les réseaux sociaux
		Savoir rédiger un cahier des charges pour définir l'intervention d'un expert
	2.2 Compétences relationnelles	Établir une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, surmonter les conflits
		Savoir structurer et utiliser son réseau
		Connaître le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les processus décisionnaires
		Repérer et identifier les jeux des acteurs (déplacements des positions, manifestation d'ouverture)
		Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, adaptation du questionnement, reformulation
		Médiation et gestion des conflits : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation
		Rendre compte à son organisation syndicale des informations et des échanges d'animation et de coordination
		Capacité à relayer l'information au sein de l'entreprise et à la diffuser

	2.3. Compétences organisationnelles	Management, animation et coordination : animer et manager une équipe (répartir les rôles et les tâches au sein de l'équipe, savoir déléguer, mobiliser et motiver), organiser et animer des réunions et prendre des décisions
		Optimiser et gérer son temps
		Avoir un regard rétrospectif sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons
		Gérer un projet : construire et mettre en place une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi
		Mobiliser les connaissances acquises en milieu professionnel (entreprises, branches)
		Pouvoir présenter des propositions en réunion au bon moment
		Relier le contenu des débats avec l'actualité politique, économique et syndicale dans le champ concerné

Accord collectif national

**BRANCHE TÉLÉDIFFUSION, SALARIÉS EMPLOYÉS SOUS CONTRAT
À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE**

Accord du 1^{er} octobre 2020

relatif aux salaires minima à compter du 1^{er} octobre 2020

NOR : ASET2050947M

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

UNSA spectacle et communication ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Article 2 | Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 0,9 % à compter du 1^{er} octobre 2020.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 3 | Prochaine réunion

La prochaine réunion de négociation annuelle sur les salaires interviendra avant le 30 juin 2021.

Article 4 | Extension

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1^{er} octobre 2020

Liste 1		Au 1 ^{er} août 2019 1,1 %		Au 1 ^{er} octobre 2020 0,90 %	
Niveaux		M1	M2	M1	M2
1		105,49	110,71	106,44	111,70
2		122,10	128,20	123,20	129,36
3		133,19	139,85	134,39	141,11
4		144,30	151,51	145,59	152,87
5		160,94	168,99	162,39	170,51
6		183,14	192,30	184,79	194,03
7	1	199,79	209,78	201,59	211,67
	2	255,29	268,05	257,59	270,46
8		Gré à gré	Gré à gré	Gré à gré	Gré à gré

Liste 2	Au 1 ^{er} août 2019	Au 1 ^{er} octobre 2020
Chorégraphe	277,50	280,00
Maître de ballet	277,50	280,00
Chef de file	160,94	162,39
Maître d'arme	133,19	134,39
Dessinateur artistique	133,19	134,39
Mannequin	111,00	112,00
Doublure lumière	105,44	106,39
Figurant	105,44	106,39
Silhouette	105,44	106,39
Cavalier	80,47	81,19
Chroniqueur	80,47	81,19
Participant	52,73	53,21

Chef d'orchestre		
Jusqu'à 8 musiciens	255,29	257,58
Jusqu'à 14 musiciens	316,3	319,19
Plus de 14 musiciens	377,39	380,79
Chef de chœur	255,29	257,58

Artiste soliste		
Directe ou publique	166,50	167,99
Répétition ou enreg. différé	105,44	106,39
Musicien		
Directe ou publique	116,55	117,60
Répétition ou enreg. différé	99,90	100,80
Artiste musicien choriste		
Directe ou publique	105,44	106,39
Répétition ou enreg. différé	88,80	89,60
Traducteur interprète	Cf. barèmes professionnels	Cf. barèmes professionnels

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200470-001220

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
