



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-50

26 décembre 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-50 du 26 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° 2020-50.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-50 du 26 décembre 2020

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| Carrières et matériaux (industries [Bretagne, ouvriers, ETAM]) : accord du 29 octobre 2020 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2020..... | 5 |
| Cartonnage (industries) : avenant n° 4 du 13 novembre 2020 modifiant l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif la prévoyance | 9 |
| Cartonnage (industries) : avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)..... | 12 |
| Céramiques (industries) : avenant du 5 octobre 2020 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires..... | 21 |
| Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 137 du 10 novembre 2020 relatif au régime de prévoyance complémentaire..... | 25 |
| Hospitalisation privée : avenant du 9 novembre 2020 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2020 | 28 |
| Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 1 ^{er} octobre 2020 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2020..... | 30 |
| Métallurgie : avenant du 20 octobre 2020 à l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel et à l'accord du 5 février 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI..... | 32 |
| Offices publics de l'habitat (personnel) : accord du 27 mai 2020 relatif à la reconversion et la promotion par l'alternance (dite « Pro-A »)..... | 37 |
| Photographie (professions) : avenant n° 6 du 1 ^{er} juillet 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance | 57 |
| Photographie (professions) : avenant n° 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance | 61 |
| Pôle emploi : accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme-homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle | 64 |
| Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance (clause de recommandation et révision du régime)..... | 77 |
| Promotion immobilière : accord du 28 septembre 2020 relatif au forfait annuel en jours.... | 86 |

| | |
|--|-----|
| Transports routiers : accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles..... | 93 |
| Transports routiers : avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques..... | 100 |
| Transports routiers : avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)..... | 106 |
| Travail temporaire (entreprises) : accord du 6 novembre 2020 relatif au droit au congé de formation économique sociale et syndicale des salariés intérimaires..... | 109 |
| Tuiles et briques (industrie [OETAM]) : avenant n° 14 du 8 octobre 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes | 112 |
| Tuiles et briques (industrie [cadres]) : avenant n° 52 du 8 octobre 2020 relatif aux salaires minima des cadres au 1 ^{er} janvier 2020 | 116 |

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 29 octobre 2020
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2051020M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bretagne ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

| Niveau | Échelon | Valeurs mensuelles (en euros) |
|--------|---------|----------------------------------|
| 1 | 1 | 1 554 |
| | 2 | 1 557 |
| 2 | 1 | 1 560 |
| | 2 | 1 582 |
| | 3 | 1 629 |
| 3 | 1 | 1 646 |
| | 2 | 1 661 |
| | 3 | 1 713 |
| 4 | 1 | 1 721 |
| | 2 | 1 748 |
| | 3 | 1 810 |
| 5 | 1 | 1 816 |
| | 2 | 1 873 |
| | 3 | 2 003 |
| 6 | 1 | 2 037 |
| | 2 | 2 117 |
| | 3 | 2 285 |
| 7 | 1 | 2 331 |
| | 2 | 2 472 |
| | 3 | 2 693 |

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2020 :

- 0 à 3 km inclus : 0 € ;
- au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 € ;
- au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 € ;
- au-dessus de 25 km : 23 €.

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6 | Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 7 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Rennes, le 29 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14. Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. Services divers (marchands)

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

Avenant n° 4 du 13 novembre 2020

modifiant l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011
à l'accord du 28 juin 2004 relatif la prévoyance

NOR : ASET2050985M

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

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres (*) et cadres (***) mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 auquel s'est substitué l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 (non étendu),

Les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations des salariés non-cadres (*) et cadres (***) à compter du 1^{er} janvier 2021 et conviennent de modifier les termes de l'avenant révision n° 1 du 13 janvier 2011 comme suit :

(*) C'est-à-dire le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

(***) C'est-à-dire le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 1^{er} | Modification des cotisations

Au sein de l'article 1.15 « Cotisations » de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions du 2^d paragraphe « Taux et répartition » sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Taux et répartition

| Personnel non-cadre | Employeur | Salarié | Total cotisations |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive | 0,22 % TA*/TB** | | 0,22 % TA*/TB** |
| Rente éducation | 0,02 % TA*/TB** | | 0,02 % TA*/TB** |
| Incapacité temporaire de travail | | 0,57 % TA*/TB** | 0,57 % TA*/TB** |
| Invalidité | 0,45 % TA*/TB** | 0,12 % TA*/TB** | 0,57 % TA*/TB** |
| Taux global | 0,69 % TA*/TB** | 0,69 % TA*/TB** | 1,38 % TA*/TB** |
| * Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. | | | |
| ** Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. | | | |

La cotisation globale de 1,38 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,69 % à la charge du salarié et 0,69 % à la charge de l'employeur.

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail.

| Personnel cadre | Employeur | Salarié | Total cotisations |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie) | 0,62 % TA* | | 0,62 % TA* |
| Rente éducation | 0,14 % TA* | | 0,14 % TA* |
| Incapacité temporaire de travail | 0,22 % TA* | 0,99 % TA* | 1,21 % TA* |
| Invalidité | 0,52 % TA* | 0,00 % TA* | 0,52 % TA* |
| Taux global | 1,50 % TA* | 0,99 % TA* | 2,49 % TA* |
| * Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. | | | |

La cotisation globale de 2,49 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1,50 % TA (dont 0,76 % affectée à la couverture décès) par les employeurs, et 0,99 % TA par les salariés cadres. »

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

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 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'ob-

jet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Formalités administratives

Les dispositions de l'article 3 « Formalités administratives » sont modifiées comme suit :

« 3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. »

Fait à Paris, le 13 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 159 du 16 novembre 2020
relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2050983M

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

Face à l'ampleur inédite de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », et aux risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche du cartonnage et des articles de papeterie, les entreprises se sont adaptées en recourant aux différents dispositifs exceptionnellement mis en place par les pouvoirs publics, notamment au dispositif d'activité partielle, cette mesure ayant permis de limiter dans un premier temps les effets sur l'emploi des baisses de commandes et de charges d'activité des entreprises de la branche.

Un premier bilan de l'activité des 6 derniers mois écoulés fait apparaître une situation économique contrastée selon les groupes de spécialités et leur typologie de clientèle, mais reflète d'une baisse globale de l'activité de notre secteur de l'ordre de – 20 % et un ralentissement de l'activité dans les prochains mois supérieur à – 10 %.

Les spécialités du recouvert (boîtes montées) très dépendantes de la parfumerie et des alcools et spiritueux vendus en boutiques d'aéroport subissent une baisse d'activité de l'ordre de – 30 %, et ce tant que le transport aérien ne reprendra pas.

Les spécialistes du tube (mandrins) très dépendants de l'industrie papetière et du film plastique d'emballage paquets et palettes subissent une baisse de marché de l'ordre de – 15 %.

Dans ces 2 secteurs, des dépôts de bilan ainsi que des fermetures d'établissements sont en cours.

Les spécialistes de l'ondulé dépendants de l'activité industrielle dans son ensemble, voient une chute de leur activité supérieure à - 10 %.

Les industriels des articles de papeterie concernés par les fournitures de bureau (enveloppes, classement, façonnés divers), pénalisés par le recours au télétravail, voient leur activité chuter de - 15 % à - 20 %.

Les effets de la crise s'annoncent pérennes au cours de prochains mois, les perspectives d'activité demeurant très préoccupantes, avec, au mieux, un retour à une activité normale d'ici 2 ans.

L'impact social de cette crise pourrait s'avérer majeur sur l'emploi de la branche, en empêchant la création ou menaçant de destruction plusieurs milliers d'emplois, soit 10 % des emplois actuels si aucune mesure nouvelle d'accompagnement et de soutien aux entreprises n'était mise en œuvre.

Ce constat ainsi que les prévisions économiques et sociales qui en découlent ont amené les partenaires sociaux de la branche à se concerter afin de convenir des conditions de mobilisation du dispositif temporaire d'activité réduite pour le maintien en emploi visé par l'article 53 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.

Ce nouveau dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, également dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », permet à des entreprises confrontées à une réduction durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, et qui s'engagent à maintenir les emplois et sauvegarder les compétences des salariés, de bénéficier d'une meilleure prise en charge de la réduction de leur activité au titre de l'activité partielle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent donc, par le présent accord, des modalités de recours par les entreprises de la branche du cartonnage et des articles de papeterie au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, en application des dispositions de l'article 53 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 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, permettra aux entreprises concernées par une baisse durable d'activité n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité, de mettre en œuvre ce dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à des conditions d'indemnisation plus favorable pour les salariés, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes de d'emploi et de formation professionnelle.

Les engagements pris par l'entreprise, ou l'établissement, feront l'objet d'un document unilatéral soumis à la consultation du comité social et économique de l'entreprise, s'il existe, ainsi qu'à l'homologation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont elle relève.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dans la mesure où les conditions légales de conclusion d'un accord d'entreprise le permettront.

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

Article 1^{er} | Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi. Élaboration par l'employeur d'un document homologué

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au moyen d'un document unilatéral élaboré par l'employeur en vue de son homologation, après consultation du comité social et économique s'il existe, précisant les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect de ses stipulations.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur mentionne :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés auxquelles s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi.

3° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée de l'application de l'activité réduite.

4° La date de début et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi est sollicité, sans rétroactivité possible.

5° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés.

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

7° Les efforts pouvant être consentis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires. Ces efforts seront proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

8° Les modalités d'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Article 2 | Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur en vue de son homologation

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

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire de manière durable son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique, s'il existe, lors de la consultation visée en article 1^{er}.

Article 2.2 | Activités et salaires concernés

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

L'ensemble des salariés a vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou les modalités d'organisation de leur temps de travail.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral élaboré par l'entreprise détaillera les catégories de salariés auquel ce dispositif s'appliquera.

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite de longue durée par entreprise ou partie d'entreprise, établissement ou partie d'établissement, telle qu'une unité de production, un atelier, un service.

Les entreprises veilleront à ce que le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi puisse être effectué de manière équitablement répartie entre les salariés du périmètre concerné.

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5112-1 du code du travail.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

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

La réduction de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement recourant au présent accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Son application peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

Toutefois, dans des cas exceptionnels justifiés par une situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent, et sur décision de l'autorité administrative, le seuil de 40 % de la réduction de la durée du travail pourra être augmentée sans toutefois être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction est déterminée par le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, et s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi prévue, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et le cas échéant, les objectifs des salariés sous convention de forfait en jours soient adaptés au fait de la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, ou en cas de modification de l'horaire d'activité réduite initialement prévu, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum, ce délai s'entendant hors jours de week-end.

Article 2.4 | Indemnisation des salariés placés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite pour le maintien en emploi.

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité réduite pour le maintien en emploi reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % 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.

Ce montant sera ramené 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 base de calcul de l'indemnité horaire est la même que celle de l'indemnité de congés payés versée au salarié au titre du maintien de salaire.

Il en résulte, qu'en principe, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail du salarié sont à inclure.

En revanche, sont à exclure de cette assiette toutes les sommes :

- qui ne sont pas versées en contrepartie du travail individuel du salarié (par exemple : prime globale sur l'activité de l'entreprise, sans prise en compte de l'activité du salarié) ;
- rémunérant à la fois le travail et les congés payés (par exemple : prime de 13^e mois, prime de vacances, etc.) ;
- versées au titre d'un risque exceptionnel ;
- présentant le caractère de frais professionnels.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variable, cette rémunération brute tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1^{er} jour de placement dans le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

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

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

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

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

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code (cf. difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou encore, de toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Les périodes de recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

Article 2.5 | Engagements en matière d'emploi

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic, présenté en comité social et économique, s'il existe, portant sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, etc.) si elle précise ce niveau dans le document de demande d'activité réduite.

Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie en article 2.7.

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période d'application du dispositif et jusqu'à 1 mois après cette période.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Article 2.6 | Engagements en matière de formation professionnelle

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles.

Il s'agit notamment de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser les parcours professionnels et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre en particulier aux défis technologiques et environnementaux.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO 2i et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La rémunération des salariés en formation sera maintenue à 100 % du salaire brut qui aurait été perçu par les intéressés s'ils avaient continué à travailler, déduction faite le cas échéant des allocations perçues au titre de l'activité partielle.

Dans le cas d'un refus de prise en charge de la formation par le biais du FNE-Formation, et si l'entreprise souhaite maintenir celle-ci, le financement des coûts de formation sera assuré par l'entreprise.

Article 2.7 | Date de début et durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi.

La date de début ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 36 derniers mois.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche.

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

Article 2.8 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel et suivi des engagements fixes par le document homologue

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit chaque mois au comité social et économique, ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales dans l'entreprise, s'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- périmètre des activités et salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ;
- nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ;
- suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée en article 3. L'employeur adresse à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Les entreprises bénéficiaires d'un accord d'homologation devront faire parvenir par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni.cartonnage@cap-fede.fr, un exemplaire du document unilatéral élaboré par l'employeur soumis à homologation au secrétariat de la CPPNI de la branche du cartonnage et des articles de papeterie pour permettre le suivi et le bilan du présent accord de branche, conformément aux dispositions de l'article 7 ci-après.

Article 3 | Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur 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.

Le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, lorsqu'il existe ; à défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif ; la convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

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

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

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective du cartonage du 9 janvier 1969 (IDCC 489) qui ont recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2023 et prend effet le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il couvre ainsi tous les documents visés en article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 6 | Révision

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

Article 7 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.

Pour ce faire, la CPPNI disposera des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur soumis à homologation dans le cadre du présent accord.

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

Le bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux pourra conduire la CPPNI à proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 6 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à comp-

ter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

En conséquence, le présent accord s'applique de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si dans le cadre du suivi du présent accord, les parties signataires jugent nécessaire d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de la branche.

Article 9 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Article 10 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité 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 16 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 5 octobre 2020

à l'accord du 29 novembre 2017
relatif au fonctionnement des instances paritaires

NOR : ASET2051022M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'avenant du 24 juin 2020 à durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020 relatif à l'accord de branche du 29 novembre 2017 au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France, les partenaires sociaux souhaitent proroger le dispositif en prenant en compte certaines évolutions.

Depuis la date du 10 juillet 2020, l'état d'urgence sanitaire a pris fin. Cependant, le suivi de l'évolution de la propagation du virus se poursuit et s'organise par région.

Conscients des conséquences de cette crise sanitaire, notamment sur le respect des règles de distanciation physique, les partenaires sociaux ont décidé de définir des règles dérogatoires applicables durant cette période spécifique.

La priorité des partenaires sociaux est de réussir à maintenir un dialogue social de qualité à travers une nouvelle organisation, et ce, dans le but de freiner la propagation du virus.

Il convient de rappeler que l'objectif du présent avenant, est de définir des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire des instances paritaires, tant que les recommandations gouvernementales et préfectorales de la situation sanitaire ne permettront pas de les reprendre entièrement en présentiel conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche ainsi qu'aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France.

Article 2 | Modalités de fonctionnement générales

Afin de faire face aux conséquences de la propagation du « Covid-19 », par dérogation aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017, le présent avenant détermine les conditions dans lesquelles les prochaines réunions paritaires quelles qu'elles soient, vont se dérouler :

- les règles relatives aux missions et à la composition des différentes réunions paritaires sont maintenues, conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017 ;
- les modalités d'envoi des documents et d'attribution des convocations seront également maintenues, conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017 ;
- le temps nécessaire à la préparation des réunions paritaires ainsi qu'à leur tenue est considéré comme du temps de travail effectif soit rémunéré à 100 % conformément à l'accord du 29 novembre 2017. Ces périodes de travail seront décomptées en demi-journée pour les représentants présents en visio ou audio conférence (1/2 journée équivalente à 3h30 de travail effectif indépendamment du temps de trajet). Pour les représentants présents physiquement, les règles initialement prévues par l'accord du 29 novembre 2017 s'appliqueront.

Si un salarié représentant d'une organisation syndicale représentative est placé en activité partielle au sein de son entreprise, ce dernier devra bénéficier d'une suspension de ce dispositif afin que lui soit décompté comme du temps de travail effectif, le temps relatif aux réunions et déplacements mentionnés dans le présent avenant ;

- le temps de trajet lié à la tenue ou la préparation de ces réunions est également considéré comme du temps de travail effectif. De même, les frais liés au trajet effectué seront pris en charge conformément aux barèmes prévus par l'accord du 29 novembre 2017 ;
- la CICF remettra à chaque participant, un document attestant de sa présence à la réunion comportant la date et les heures de début et de fin de réunion (servira de justificatif à transmettre à l'employeur). Il en sera de même pour les réunions préparatoires, les organisations syndicales devant remettre aux participants une attestation du temps passé en réunion interne au syndicat.

Article 3 | Modalités spécifiques liées aux outils de communication

Afin de permettre la mise en place des commissions paritaires nationales par visio-conférence, un logiciel spécifique (WebEx) sera utilisé facilitant la connexion par vidéo conférence et/ou téléphone de l'ensemble des participants.

Avec l'autorisation de leur direction propre (accord nécessaire notamment pour des questions de sécurité informatique et notamment dans le respect de la charte informatique interne aux entreprises), les partenaires sociaux pourront utiliser les outils de communication mis à disposition par leurs entreprises ou par les organisations syndicales pour leurs représentants, ou encore tous autres moyens déjà utilisés.

À défaut d'avoir une connexion internet rendant possible l'accès et le bon suivi des commissions paritaires et préparatoires à distance comme il est énoncé dans le présent avenant, il sera possible pour les partenaires sociaux, de se connecter en utilisant les outils accessibles :

- dans les locaux du syndicat pour ses représentants ; ou
- dans un local spécifique adapté (tel qu'un espace de co-working).

Cette possibilité de déplacement est soumise au respect des mesures de sécurité sanitaires et autres, définies dans chacun de ces espaces.

La CICF s'engage à effectuer le remboursement des frais alloués à la réservation éventuelle d'un espace de co-working, sous réserve de fournir le justificatif de paiement.

Article 4 | Organisation des réunions paritaires

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de définir une organisation des prochaines commissions paritaires afin de favoriser la clarté des échanges et son bon déroulement.

Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour respecter les règles relatives aux prises de paroles. Le président de la commission paritaire suivra l'ordre du jour et permettra à chacun des membres de prendre la parole en le notifiant (notamment via les outils de communication mis à disposition, chat WebEx, onglet lever la main par exemple...).

Article 5 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 6 mois après la date de signature. Il est entendu que cette date sera réduite en cas d'amélioration de la situation sanitaire et mesures gouvernementales ainsi que préfectorales permettant la tenue des réunions paritaires en application de l'accord du 29 novembre 2017.

Il convient de rappeler, que l'objectif est de pouvoir réorganiser dans les meilleurs délais possibles de futures commissions paritaires en présentiel.

Par ailleurs, les parties conviennent que la situation sanitaire, permet pour l'instant d'organiser la tenue de réunions de façon « mixte » c'est-à-dire une partie en présentiel une partie en distanciel et ceci afin de tenir compte de cas individuels de participants qui pourraient être considérées comme personnes à risque.

Afin de respecter les règles distanciation physique et de limiter le flux de personnes en présentiel, le nombre de représentants par organisation syndicale est limité à deux. L'organisation patronale est limitée au même nombre total des organisations syndicales.

Les parties conviennent qu'un point régulier sera fait lors des réunions afin de déterminer si les conditions sanitaires permettent de maintenir cette organisation favorisant les réunions en présentiel. La décision de reprendre la tenue des réunions paritaires en application de l'accord du 29 novembre 2017, devra être prise à la majorité lors d'une CPPNIC.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de signature.

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

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 8 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser,

sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche. La révision se fera immédiatement à la demande de celle-ci.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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 10 | Dépôt. Notification. Extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes de Nanterre.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail et conformément à l'ordonnance du 23 avril 2020, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 8 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Le présent accord fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales, dans le respect notamment des dispositions de l'ordonnance du 23 avril 2020 prévoyant un délai accéléré de 1 mois.

Fait à Courbevoie, le 5 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 137 du 10 novembre 2020
relatif au régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2051030M

IDCC : 1505

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

Saveurs commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, au vu des derniers comptes du régime de prévoyance, ont exprimé le désir d'assurer la pérennité du régime de prévoyance et ont décidé de revoir les taux de cotisations dudit régime.

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 8.4.1 du chapitre VIII « Prévoyance »

L'article 8.4.1 du chapitre VIII est modifié et écrit comme suit :

« Article 8.4 | Cotisations

Article 8.4.1 | Salariés non-cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

| Garantie | Taux contractuel | |
|-----------------------------------|------------------------|---------------|
| | Part employeur | Part salarié |
| Décès/IAD | 0,15 % | – |
| Longue maladie | – | 0,10 % |
| Invalidité | 0,13 % | 0,07 % |
| Rente éducation | 0,01 % | 0,06 % |
| Rente handicap | 0,01 % | – |
| Sous-total (1) | 0,30 % | 0,23 % |
| | Part employeur TA - TB | |
| Indemnité de départ à la retraite | 0,04 % | |
| Fonds de péréquation (dont FAPS) | 0,10 % | |
| Financement du paritarisme | 0,15 % | |
| Sous-total (2) | 0,29 % | |
| Mensualisation (3) | 0,49 % | |
| | Part employeur | Part salarié |
| Total = 1 + 2 + 3 | 1,08 % | 0,23 % |

Article 2 | *Modification de l'article 8.4.2 du chapitre VIII « Prévoyance »*

L'article 8.4.2 du chapitre VIII est modifié et écrit comme suit :

« Article 8.4 | *Cotisations*

Article 8.4.2 | Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

| Garantie | Taux contractuel | | | |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| | Part employeur TA | Part employeur TB | Part salarié TA | Part salarié TB |
| Décès/IAD | 0,79 % | – | – | 0,53 % |
| Longue maladie | 0,11 % | – | – | 0,04 % |
| Invalidité | 0,64 % | – | – | 0,34 % |
| Rente éducation | 0,08 % | – | – | 0,02 % |
| Rente handicap | 0,01 % | – | – | – |
| Sous-total (1) | 1,63 % | – | – | 0,93 % |
| Indemnité de départ à la retraite | 0,04 % | 0,04 % | – | – |
| Fonds de péréquation (dont FAPS) | 0,10 % | 0,10 % | – | – |
| Financement du paritarisme | 0,15 % | 0,15 % | – | – |

| Garantie | Taux contractuel | | | |
|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| | Part employeur TA | Part employeur TB | Part salarié TA | Part salarié TB |
| Sous Total (2) | 0,29 % | 0,29 % | – | – |
| Mensualisation (3) | 0,38 % | 0,38 % | – | – |
| Total = 1 + 2 + 3 | 2,30 % | 0,67 % | – | 0,93 % |

Article 3 | *Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il sera donc déposé aux services du ministère en vue de son extension.

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

Article 4 | *Formalités administratives*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fait à Paris, le 10 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 9 novembre 2020

à l'annexe du 10 décembre 2002
relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2051032M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 :

- à compter du 1^{er} janvier 2020, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 215 ne pourra être inférieur à 1 539,42 € brut pour un temps plein ;
- à compter du 1^{er} janvier 2020, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 216 ne pourra être inférieur à 1 539,42 € brut pour un temps plein.

Article 2

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, à compter du 1^{er} juillet 2020 :

- le coefficient 215 est supprimé et remplacé par le coefficient 216 ;
- le coefficient 216 est supprimé et remplacé par le coefficient 217 ;
- le coefficient intermédiaire 217 est supprimé et remplacé par le coefficient 218 ;
- le coefficient 218 est supprimé et remplacé par le coefficient 219 ;
- le coefficient intermédiaire 219 est supprimé et remplacé par le coefficient 220.

Article 3

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,16, à compter du 1^{er} juillet 2020.

Article 4

Compte tenu de la proximité du salaire minimum hiérarchique conventionnel du présent avenant par rapport au Smic dès lors qu'une annonce publique gouvernementale sera faite conduisant à un relèvement potentiel du Smic, les partenaires sociaux s'engagent indépendamment des négociations annuelles de branches ordinaires obligatoires à ouvrir dans un délai de 2 semaines une négociation salariale afin de redéfinir le niveau des salaires conventionnels impactés par ladite annonce.

Article 5

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} décembre 2020 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 1^{er} octobre 2020

à l'annexe II de la convention
relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2020

NOR : ASET2051029M

IDCC : 1589

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

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} octobre 2020.

Grille salariale (en euros)

Base 151,67 heures/mois.

| Niveau | Salaire horaire | Salaire mensuel |
|--------|-----------------|-----------------|
| I | 10,27 | 1 557,92 |
| II | 10,27 | 1 557,92 |
| III | 10,37 | 1 573,27 |
| IV | 10,45 | 1 585,55 |
| V | 10,83 | 1 642,34 |
| VI | 11,99 | 1 818,86 |
| VII | 15,20 | 2 305,42 |
| VIII | 19,99 | 3 031,43 |

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 20 octobre 2020

à l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle
de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel
et à l'accord du 5 février 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2051018M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, la négociation conventionnelle a été très rythmée dans la branche de la métallurgie. Convaincus de la nécessité d'un nouveau dispositif conventionnel structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement, les partenaires sociaux ont mis en œuvre les moyens nécessaires pour négocier de façon soutenue. Cela a permis d'aborder la majorité des thématiques listées à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

La pandémie du « Covid-19 » a bouleversé ce rythme de négociation, sans dégrader la qualité du dialogue social entre les partenaires sociaux de la métallurgie tout au long de la crise sanitaire. De mars à août 2020, les réunions de négociation du dispositif conventionnel ont en effet été suspendues tout en maintenant des échanges bilatéraux. Dans le même temps, les partenaires sociaux, soucieux de l'avenir de la métallurgie, n'ont pas ménagé leurs efforts et ont démontré leur attachement au dialogue social dans l'objectif d'en limiter les effets sur les salariés, les entreprises et plus généralement sur l'emploi.

Le contexte actuel est un tournant pour l'industrie et les partenaires sociaux ont la volonté de participer au rebond industriel. Les constats et enjeux du début de la négociation du futur dispositif conventionnel sont toujours d'actualité et ce dernier offre de nombreux outils et garanties. Il constitue à ce titre un moyen efficace au service des salariés et des entreprises pour la relance industrielle, la préservation et le développement de l'emploi, des compétences et de l'outil productif.

Conscients que ces outils doivent produire leurs effets au plus vite, les partenaires sociaux de la branche conviennent de mettre rapidement en place de nouvelles fondations conventionnelles adaptées aux enjeux des entreprises et des salariés. À cette fin, ils décident de modifier, en profondeur, la méthode de la négociation, au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), et permettre une entrée en vigueur progressive de certains thèmes de ce dispositif.

De plus, les partenaires sociaux ont affirmé que la ré-industrialisation passe notamment par un dialogue social dynamique et ambitieux aux niveaux des entreprises, de la branche et des territoires. Les parties ont donc la volonté d'ouvrir rapidement la négociation relative au dialogue social en entreprise, afin de contribuer à son développement et à le faciliter dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille et leur localisation.

Afin de répondre à ces objectifs, les thèmes de négociation sont réorganisés en sous-ensembles cohérents et équilibrés quant à leur contenu et à leurs liens.

L'ordonnancement de ces sous-ensembles doit permettre d'apporter une réponse aux besoins des acteurs de la branche et donner ainsi, toute l'effectivité nécessaire aux avancées conventionnelles.

Ainsi, le dispositif conventionnel entrera en vigueur de façon échelonnée ; il sera applicable, dans son ensemble, le 1^{er} janvier 2023. Cette date cible a été choisie en tenant compte d'un nécessaire temps d'appropriation et de préparation à l'entrée en vigueur effective :

- de la classification dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie. Cette phase nécessite une durée de 24 mois fixée paritairement. Elle débutera le 1^{er} janvier 2021. Les dispositions conventionnelles, notamment relatives aux relations individuelles et aux rémunérations, liées à la classification entreront donc concomitamment en vigueur au terme de cette période de transition soit au 1^{er} janvier 2023 ;
- du nouveau dispositif conventionnel par les partenaires sociaux, au niveau des territoires, dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Le socle commun, future convention collective nationale de la métallurgie, destiné à intégrer la plupart des accords déjà conclus, fera l'objet d'une négociation spécifique au cours de l'année 2022.

Les partenaires signataires rappellent leur attachement au dialogue social territorial et confirment la place centrale qu'il doit jouer dans la mise en œuvre du futur dispositif conventionnel conformément aux principes déjà négociés dans le thème 1.

Les parties conviennent ainsi, conformément à l'article 6.1 de l'accord du 27 juin 2016, de ce qui suit :

Article 1^{er} | Prorogation de l'application des accords jusqu'au 31 décembre 2022

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est modifié comme suit :

1° Au 1^{er} alinéa de l'article 3.1, la mention « la fin de l'année 2020 » est remplacée par la mention « la fin de l'année 2022 ».

2° Au 2^e alinéa de l'article 4, la mention « en 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020 » est remplacée par la mention « en 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 ».

3° Au 1^{er} alinéa de l'article 6.1, la mention « 31 décembre 2020 » est remplacée par la mention « 31 décembre 2022 ».

L'accord du 5 février 2020 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la métallurgie est modifié comme suit.

À l'article 6, la mention « 31 décembre 2020 » est remplacée par la mention « 31 décembre 2022 ».

Article 2 | *Modification de l'ordonnement des thèmes de négociation*

L'article 2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est ainsi rédigé :

« L'ensemble des dispositions conventionnelles devant être réécrites, une liste des thèmes de négociation a été élaborée et ordonnée, pour conduire les travaux :

1. Philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche (dont dialogue social de branche, accueil éventuel de nouvelles "branches", médiation et conciliation).
2. Classification.
3. Organisation du travail/temps de travail y inclus déplacements.
4. Santé au travail/conditions de travail/qualité de vie au travail.
5. Relation individuelle de travail (vie du contrat de travail).
6. Emploi/formation professionnelle.
7. Protection sociale (y compris prévoyance).
8. Éléments de rémunération (y compris épargne salariale).
9. Dialogue social en entreprise.

Devront également être négociés les thèmes relatifs au champ d'application professionnel de la branche, à l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel et au droit transitoire applicable à l'issue du processus.

Suivant la volonté des parties exprimée(s) dans le préambule, les parties définissent les sous-ensembles indivisibles suivants appelés "lots" :

- le lot 1 regroupe le thème 3, relatif à "Organisation du travail/temps de travail" et le thème 4, relatif à "Santé au travail/conditions de travail/qualité de vie au travail" mis en réserve. Il est également constitué du thème 9, relatif au "Dialogue social en entreprise" pour lequel seul l'état des lieux a été paritairement partagé ;
- le lot 2 regroupe le thème 7, relatif à la "Protection sociale" pour lequel plusieurs réunions de négociation ont eu lieu ;
- le lot 3 regroupe le thème 5, relatif aux "Relations individuelles de travail" et le thème 2, relatif aux "Classifications" mis en réserve. Il est également constitué du thème 8, relatif à la "Rémunération" pour lequel seul l'état des lieux a été paritairement partagé. S'agissant de l'épargne salariale, les parties s'engagent à négocier dès 2021 ce thème pour l'inclure dans le thème 8 et donc dans le futur système conventionnel en 2022.

La philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche, le champ d'application professionnel de la branche, l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel et le droit transitoire applicable à l'issue du processus seront traités ultérieurement. »

Article 3 | *Modification du rythme, de l'organisation des négociations et de l'entrée en vigueur des thèmes*

L'article 3.2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est ainsi rédigé :

« En application de l'article 2 du présent accord, il est convenu une négociation et une entrée en vigueur des thèmes constituant le futur dispositif conventionnel par lots.

Les partenaires sociaux négocieront et ont l'ambition de signer les accords constitutifs de ces lots aux échéances suivantes :

Lot 1 : les accords composant ce lot seront négociés avant le 31 mai 2021. L'intérêt des dispositions qu'ils abritent pour la relance de l'industrie justifie qu'ils entrent en vigueur rapidement. Ces accords pourraient ainsi avoir vocation à entrer en vigueur le 1^{er} juin 2021.

Lot 2 : l'accord relatif au thème de la protection sociale sera négocié avant le 31 mai 2021. Il pourrait avoir vocation à entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022 afin de permettre aux organismes de prévoyance retenus pour gérer le régime de branche d'avoir le temps de déployer leur offre.

Lot 3 : l'équilibre et le lien entre les accords relatifs aux relations individuelles et à la rémunération avec l'accord relatif à la classification, auquel ils se réfèrent pour l'application de nombreuses dispositions, justifient de retenir une entrée en vigueur commune. De même, afin de permettre aux entreprises d'anticiper cette mise en place au sein de leurs organisations, l'ensemble de ces accords ont vocation à être "mis en réserve" avant le 31 décembre 2020. Les dispositions sont « mises en réserve » lorsqu'elles font l'objet d'un consensus entre les parties. Elles feront l'objet d'une signature avant le 31 mai 2021, afin de permettre d'apprécier l'équilibre global au regard des différents lots. Les accords composant le lot 3 entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2023, date à laquelle la phase d'appropriation de la nouvelle classification sera achevée.

Cette phase d'appropriation débutera, en tout état de cause, le 1^{er} janvier 2021. Elle doit en particulier permettre aux entreprises d'informer et consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (description d'emplois, cotations...). La période de transition, d'une durée de 24 mois, se déroulera ainsi du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Des dispositions suspensives visant à permettre une entrée en vigueur différée pourront être prévues pour les dispositions des accords qui se réfèrent, pour leur application, à un ou des accords ayant vocation à entrer en vigueur à une date différente, en particulier s'agissant des dispositions en lien avec la classification.

L'ensemble des thèmes décrits dans cet article feront l'objet d'une relecture globale avant une éventuelle signature au plus tard le 31 mai 2021. À cette occasion seront également traitées les spécificités relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain niveau de responsabilité mises en réserve.

Pour respecter les échéances ambitieuses mentionnées ci-dessus, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira à l'UIMM par demi-journée ou journée entière. Un calendrier prévisionnel sera fixé et transmis à l'ensemble des organisations syndicales. En cas de nécessité, il pourra être aménagé, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit besoin d'établir un avenant au présent accord.

Les documents nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser, à chacun, un temps suffisant, de l'ordre d'une semaine pour les étudier.

Enfin, au cours de l'année 2022, il sera nécessaire de négocier une ultime fois afin de signer l'ensemble du socle commun. Cette négociation portera :

- sur l'intégration des accords, ou de certaines de leurs dispositions, précédemment signés et, pour certains, déjà entrés en vigueur tel que l'accord national du

- 8 novembre 2019, modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie ;
- l'adaptation de certaines dispositions au regard notamment des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis leur signature ;
- sur le thème 1, relatif aux "principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie", le droit transitoire et le champ d'application professionnel ;
- pour aboutir à la convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023. »

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant prend effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mai 2020

relatif à la reconversion et la promotion par l'alternance (dite « Pro-A »)

NOR : ASET2051024M

IDCC : 3220

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

FNOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément transformé le modèle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi précitée modifie substantiellement le dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro A »).

Outre les obligations réglementaires de formation nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À ce titre, l'employeur peut être amené à proposer des postes de reclassement pouvant nécessiter une formation d'adaptation ou une qualification complémentaire, notamment à la suite d'une inaptitude professionnelle ou d'une réorganisation de l'office.

Dans ce cadre, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CléA).

La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise, lorsqu'elle dispose d'un service de formation agréé, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées au sein de l'entreprise.

L'alternance constitue un enjeu d'intérêt général en vue de l'élévation du niveau global de compétence et favoriser l'insertion dans l'emploi au sein du secteur des offices publics de l'habitat. Elle constitue également pour ce dernier un vecteur de la professionnalisation des futurs salariés et permet de répondre à des besoins de recrutement et d'adaptation à l'évolution des métiers.

Dans le cadre de la CPNEF et au travers de l'observatoire des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont par ailleurs depuis plusieurs années pris en compte la thématique de l'accompagnement des salariés et des structures de logement social dans le cadre des évolutions et mutations de l'activité (numérisation, développement de l'économie de service) et la prévention du risque d'obsolescence des compétences (lié à la transformation des contenus des emplois).

Soucieux de permettre une mobilisation dans la branche du nouveau dispositif de reconversion et promotion par l'alternance créée par la loi précitée, les partenaires sociaux ont souhaité par le présent accord poursuivre la construction d'une politique d'alternance dans la branche et permettre aux structures de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper les mutations à venir.

Les partenaires sociaux entendent par ailleurs poursuivre les négociations relatives à la formation professionnelle continue et l'apprentissage afin de parvenir à un accord plus global en révisant le chapitre VIII de la convention collective nationale de la branche.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre et les modalités de la mise en œuvre de la « Pro-A » définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les offices et les salariés relevant du champ d'application prévu à l'article 2 du présent accord.

Le présent accord s'applique dans le secteur des offices publics de l'habitat définis aux articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation.

Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Dans ce secteur, la reconversion ou promotion par alternance concerne, sous réserve du respect dans la mise en œuvre tant des dispositions conventionnelles ci-après convenues que celles légales et réglementaires applicables à ces dispositifs :

- les salariés en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, contrat unique d'insertion (CUI) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret (art. D. 6324-1-1 du code du travail) et, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. À la date de la conclusion du présent accord, il s'agit des salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 et correspondant au grade de la licence.

Article 3 | Certifications éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif dite « Pro-A » dans l'annexe I du présent accord.

Article 4 | Modalités de mises en œuvre

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance conformément à l'article L. 6324-6 du code du travail. L'avenant au contrat est déposé auprès de l'OPCO selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, modalités prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

Lorsque les actions mises en œuvre dans le cadre de la « Pro-A » sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Conformément à l'article L. 6324-5 du code du travail, l'opérateur de compétences prend en charge la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du code du travail.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de la « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit entre les parties. Les actions de formations peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année cette limite est fixée à 2 % du forfait. Les actions de formation de la « Pro-A » réalisées en dehors du temps de travail ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue pas une faute.

Toutefois, dans le cadre d'une reconversion professionnelle due à un changement d'organisation, à une évolution technologique, à une inaptitude professionnelle avec reclassement ou concernant des personnels en situation monoparentale, la formation en alternance requise pour le reclassement sera privilégiée durant le temps de travail.

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

Article 5 | Durée des actions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, excepté dans le cadre des « Pro-A » qui visent « CléA » ou qui permettent de faire valider des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une durée de la formation (positionnement, évaluation, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant 1 an).

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que :

- la durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance ;
- la durée peut être allongée à 36 mois, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un

diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les autres publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 ;

- conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les certifications éligibles au dispositif notamment ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1.

Article 6 | Tutorat

6.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance. Suivant l'article D. 6324-2 du code du travail, le tuteur est désigné dans les mêmes conditions que celles applicables au contrat de professionnalisation.

Le salarié choisi pour être tuteur doit :

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

L'identification des candidats potentiels peut émerger à l'occasion de l'entretien professionnel.

6.2. Rôle et missions du tuteur

La mission du tuteur à l'égard du bénéficiaire du dispositif « Pro-A » est de l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider pendant la durée de la formation.

Le tuteur doit également :

- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié en alternance ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise ;
- organiser l'activité de le salarié en alternance dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoirs faire professionnels ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

6.3. Organisation du tutorat

Pour bien exercer ces fonctions, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en alternance. Afin de faciliter le recours au dispositif « Pro-A », l'activité de tutorat peut également être partagée entre plusieurs salariés afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage ou un tuteur. Dans ce cas, le maître d'apprentissage ou le tuteur ainsi désigné assure la coordination de l'équipe tutorale.

Les tuteurs peuvent bénéficier d'une formation spécifique de tutorat, tant sur le plan pédagogique qu'organisationnelle. La formation vise à permettre au tuteur d'assurer le suivi des salariés en alternance, notamment lors de leur premier tutorat ou de mettre à jour ses connaissances en la matière, au bout de 4 ans dans le cadre de formations de tutorat ultérieures. L'employeur devra veiller à faciliter l'accès à la formation des tuteurs.

L'employeur doit veiller à permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales, le cas échéant par une réorganisation de la charge et du temps de travail.

L'activité de tuteur est valorisée par l'entreprise notamment lors de l'entretien professionnel par la prise en compte de cette mission dans la carrière professionnelle.

6.4. Formalisation des conditions d'exercice de la mission

Les conditions d'exercice de la mission du tuteur sont organisées au sein des entreprises et font l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, le tuteur et le tutoré. Cette convention reprend les thématiques abordées à l'article 6 du présent accord et en précise les modalités concrètes de mise en œuvre.

Article 7 | Financement

Conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO. La CPNEF détermine et révisé, le cas échéant, les taux forfaitaires de prise en charge par l'OPCO qui couvrent tout ou partie des frais pédagogique, des frais de transport, de rémunération et d'hébergement engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance. À défaut, le taux de prise en charge est celui décidé par l'OPCO.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Les dispositions du présent accord seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Article 10 | Durée de l'accord et demande de révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord. Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 11 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 | Extension

Les parties signataires conviennent que la partie la plus diligente sollicitera l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, offices et services concernés par le champ d'application.

Article 13 | ***Date d'effet***

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

Fait à Paris, le 27 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des certifications éligibles

La branche est soumise à des évolutions sociales, économiques et réglementaires nombreuses. Tant pour faire face aux problématiques socioéconomiques de plus en plus prégnantes, la baisse de la solvabilité des ménages logés dans leur parc, que pour répondre à des engagements ambitieux en matière de construction et réhabilitation ou s'adapter aux évolutions du contexte législatif du secteur. Dans ce cadre les offices sont amenés à revoir leurs organisations, réorienter leur stratégie, s'adapter au développement de l'économie de service et à la numérisation des activités.

Pour l'élaboration de cette liste, il a été tenu compte des résultats du rapport de branche et de plusieurs études menées dans le cadre de la CPNEF, notamment celle relative à l'élaboration d'une politique alternance au sein de la branche (conduite en 2019), mais également l'étude relative aux reconversions professionnelles au sein de la branche (conduite en 2017).

Sur ces bases, il a été considéré que les certifications ci-dessous étaient de nature à permettre d'accompagner les évolutions des métiers de la branche et relevaient à ce titre des priorités du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

Les certifications suivantes correspondent aux besoins en compétences nécessaires pour répondre aux évolutions organisationnelles ou technologiques explicitées en annexe II.

(Voir page suivante.)

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|--|---|------------------------------------|
| 34053 | Chargé d'opérations d'habitat social | Association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social (AFPOLS) | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 26730 | Diplôme de l'institut d'études politiques de Grenoble spécialité développement et expertise de l'économie sociale | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 26726 | Diplôme de l'institut d'études politiques de Grenoble spécialité politiques de Grenoble, territoires, solidarités | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 22717 | Diplôme de l'institut d'études politiques de Rennes spécialité expertises de l'action publique territoriale | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 22713 | Diplôme de l'institut d'études politiques de Rennes spécialité ingénierie des services urbains et réseaux : ville en devenir | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 4505 | Diplôme d'État d'ingénierie sociale | Ministère des solidarités et de la santé/ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 28198 | Directeur(trice) d'agence en habitat social | Association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social (AFPOLS) | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 31435 | Doctorat activités financières et immobilières | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 31415 | Doctorat construction travaux publics urbanisme | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 17271 | Expert en économie solidaire et logiques de marché | Institut catholique de Paris | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 31904 | Expert en efficacité énergétique des bâtiments | Wedge polytechnic international institute – Wedge business school wedge institute | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 26947 | Expert en efficacité énergétique en rénovation des bâtiments (MS) | École nationale supérieure des mines de Saint-Étienne de l'institut Mines-Télécom | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|---|--|------------------------------------|
| 34232 | Expert en évaluation et audit immobilier | École supérieure des professions immobilières (ESPI) | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 17700 | Ingénieur diplômé de l'école centrale de Nantes spécialité bâtiment et travaux publics en partenariat avec IITII Pays de la Loire | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 4269 | Ingénieur diplômé de l'école nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 15782 | Ingénieur diplômé de l'école nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil en partenariat avec Sup BTP Rhône-Alpes et Auvergne | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 24092 | Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille de l'université Lille 1 spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 19723 | Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'université Clermont Auvergne spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 16999 | Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'université de Nantes spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 18185 | Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'université de Nice spécialité bâtiments | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 19885 | Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille de l'université d'Aix-Marseille spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 13257 | Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Savoie de l'université de Chambéry spécialité environnement, bâtiment, énergie | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|---|--|------------------------------------|
| 29170 | Ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité bâtiment | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 4187 | Ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité travaux publics | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 17742 | Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Lyon spécialité génie civil et urbanisme | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 4193 | Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Rennes spécialité génie civil et urbain | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 15664 | Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Rouen spécialité génie civil en convention avec l'université du Havre | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 26697 | Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Strasbourg spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 30001 | Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 14310 | Ingénieur diplômé de l'institut supérieur aquitain du bâtiment et des travaux publics de l'université de Pau | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 19723 | Ingénieur diplômé du centre universitaire des sciences et techniques de l'université Clermont-Ferrand 2 spécialité génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 13205 | Ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics en partenariat avec ITII Île-de-France | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 30745 | Manager de l'habitat social et durable | GCAF Supertertiaire | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|--|--|------------------------------------|
| 16638 | Manager de projets de construction | CESI | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 24874 | Manager en ingénierie de la finance immobilière | Ecole supérieure des professions immobilières (ESPI) | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 30433 | Master droit, économie, gestion mention économie sociale et solidaire | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 30433 | Master droit, économie, gestion mention économie sociale et solidaire | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 30433 | Master droit, économie, gestion mention économie sociale et solidaire | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 30326 | Master droit, économie, gestion mention politiques publiques | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 34080 | Master mention droit de l'environnement et de l'urbanisme | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 34105 | Master mention droit de l'immobilier | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 34114 | Master mention génie civil | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 34082 | Master mention gestion de patrimoine | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 31470 | Master mention urbanisme et aménagement | Ministère de la culture/ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 29723 | Master sciences humaines et sociales mention économie sociale et solidaire | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 29723 | Master sciences humaines et sociales mention économie sociale et solidaire | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 30311 | Master sciences humaines et sociales mention économie sociale et solidaire | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|--|--|---|
| 26899 | Master sciences humaines et sociales mention innovation, entreprise et société | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 27823 | Property manager (Manager en gestion immobilière) | École supérieure des professions immobilières (ESPI) | Niveau I (supérieur à la maîtrise) |
| 31176 | Chargé d'affaires BTP | CESI | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 29827 | Chargé d'affaires immobilières | Conseil formation qualification (CFQ)/Institut supérieur interprofessionnel de formation en alternance (SIFA) | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 26240 | Chef(fe) de projet spécialisé France en économie sociale et solidaire | Initiatives | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 29433 | Gestionnaire immobilier | Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 26470 | Licence droit, économie, gestion mention métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 24427 | Licence mention administration économique et sociale | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 14939 | Licence pro énergie et génie climatique spécialité gestion technique du bâtiment | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30038 | Licence pro mention activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30059 | Licence pro mention développement de projets de territoires | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation/ministère de l'agriculture et de l'alimentation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30078 | Licence pro mention intervention sociale : accompagnement social | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30115 | Licence pro mention métiers de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30123 | Licence pro mention métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|---|--|---|
| 29783 | Licence pro mention métiers de l'immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30124 | Licence pro mention métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30141 | Licence pro mention métiers du BTP : bâtiment et construction | Ministère de la culture/ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30142 | Licence pro mention métiers du BTP : génie civil et construction | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30143 | Licence pro mention métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 30144 | Licence pro mention métiers du BTP : travaux publics | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 29548 | Responsable d'affaires immobilières | GCAF Supertertiaire | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 32006 | Responsable en gestion et négociation immobilières | Institut de management des services immobiliers – Groupe institut de gestion sociale (IGS)/European school of advanced management – groupe institut de gestion sociale (IGS) | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 31961 | Spécialiste en ingénierie de la maintenance infrastructure et BTP | Ministère des armées | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 34280 | Titre professionnel coordinateur BIM du bâtiment | Ministère du travail | Niveau II (licence ou maîtrise universitaire) |
| 29744 | Assistant en gestion de patrimoine | Juriscampus | Niveau III (BTS, DUT) |
| 31059 | BTS comptabilité et gestion | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 7570 | BTS économie sociale familiale | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 1053 | BTS études et économie de la construction | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 20692 | BTS métiers des services à l'environnement | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|--|--|-----------------------|
| 34030 | BTS négociation et digitalisation de la relation client | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 14922 | BTS professions immobilières | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 5297 | BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 18315 | BTS systèmes constructifs bois et habitat | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 31160 | Chargé de gestion locative sociale | Association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social (AFPOLS) | Niveau III (BTS, DUT) |
| 6071 | Conseiller en transactions immobilières | GCAF Supertertiaire | Niveau III (BTS, DUT) |
| 31947 | Dessinateur projeteur BIM | Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment (FCMB) – Agen/Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment (FCMB) – Anglet/Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment (FCMB) | Niveau III (BTS, DUT) |
| 19896 | DEUST sciences, technologies, santé spécialité bâtiment et construction | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau III (BTS, DUT) |
| 22990 | DEUST sciences, technologies, santé spécialité bâtiment et construction spécialité(s) : conduite de travaux en écoconstruction | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau III (BTS, DUT) |
| 28329 | DEUST sciences, technologies, santé spécialité maintenance et infrastructures de réseaux | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau III (BTS, DUT) |
| 2869 | DEUST sciences, technologies, santé spécialité maintenance hôtelière, hospitalière et immobilière | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau III (BTS, DUT) |
| 7571 | Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale | Ministère de l'éducation nationale/ministère des solidarités et de la santé | Niveau III (BTS, DUT) |
| 2478 | DUT carrières sociales option gestion urbaine | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau III (BTS, DUT) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|---|---|--|
| 20701 | DUT génie civil – construction durable | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau III (BTS, DUT) |
| 20648 | DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations | Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation | Niveau III (BTS, DUT) |
| 34339 | Gardien de refuge en montagne (DU) | Université Jean Jaurès – Toulouse 2 | Niveau III (BTS, DUT) |
| 13594 | Responsable de site en habitat social | Association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social (AFPOLS) | Niveau III (BTS, DUT) |
| 34016 | Responsable technique de sites immobiliers | CEFLU | Niveau III (BTS, DUT) |
| 31161 | Technicien de patrimoine immobilier social | Association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social (AFPOLS) | Niveau III (BTS, DUT) |
| 28811 | Titre professionnel conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil | Ministère du travail | Niveau III (BTS, DUT) |
| 19364 | Gestionnaire des organisations sportives (DU) | Université Claude Bernard – Lyon 1 | Niveau III (BTS, DUT) |
| 4497 | BTS électrotechnique | Ministère de l'éducation nationale | Niveau III (BTS, DUT) |
| 9638 | Bac pro accueil – relation clients et usagers | Ministère de l'éducation nationale | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 32049 | Bac pro métiers de l'accueil | Ministère de l'éducation nationale | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 4556 | Bac pro services de proximité et vie locale spécialité activités participant à la socialisation et au développement de la citoyenneté | Ministère de l'éducation nationale | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 4556 | Bac pro services de proximité et vie locale spécialité gestion du patrimoine locatif | Ministère de l'éducation nationale | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 28288 | Titre professionnel médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services | Ministère du travail | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 1268 | Titre professionnel technicien mètreur en réhabilitation de l'habitat | Ministère du travail | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|--|---|--|
| 4888 | Bac pro technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre | Ministère de l'éducation nationale | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 2836 | Bac pro technicien menuisier agencier | Ministère de l'éducation nationale | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 31078 | Titre professionnel peintre décorateur | Ministère du travail | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 22270 | Titre professionnel technicien installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables | Ministère du travail | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 27774 | BP électricien(ne) | Ministère de l'éducation nationale | Niveau IV (BP, BT, baccalauréat professionnel) |
| 7511 | BEP métiers des services administratifs | Ministère de l'éducation nationale | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 586 | CAP gardien d'immeubles | Ministère de l'éducation nationale | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 601 | CAP maintenance de bâtiments de collectivités | Ministère de l'éducation nationale | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 1569 | Gardien d'immeubles – AFPOLS | Association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social (AFPOLS) | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 27326 | Gardien(ne) d'immeuble(s) | CEFLU | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 316 | Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 17791 | Titre professionnel employé administratif et d'accueil | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 24655 | CAP agent de propreté et d'hygiène | Ministère de l'éducation nationale | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 29855 | Titre professionnel menuisier poseur-installateur | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 473 | CAP menuisier installateur | Ministère de l'éducation nationale | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 399 | Titre professionnel ouvrier du paysage | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 319 | Titre professionnel peintre en bâtiment | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 406 | Titre professionnel façadier-peintre | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |
| 1805 | Titre professionnel installateur en thermique et sanitaire | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFPA du premier degré) |

| Code RNCP | Intitulé | Certificateur | Niveau |
|-----------|---|---|--|
| 316 | Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFFA du premier degré) |
| 30328 | CAP électricien | Ministère de l'éducation nationale | Niveau V (CAP, BEP, CFFA du premier degré) |
| 31116 | Titre professionnel électricien d'équipement du bâtiment | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFFA du premier degré) |
| 32297 | Titre professionnel électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés | Ministère du travail | Niveau V (CAP, BEP, CFFA du premier degré) |
| 27412 | CQP agent d'entretien et de proximité | CPNE des régions de quartier et de territoire | sans niveau spécifique |

Annexe II Note justificative sur la liste de certifications éligibles à la « Pro-A » au sein de la branche au regard des compétences requises aujourd’hui et demain au sein du secteur

Présentation de la branche

La branche des offices publics de l’habitat compte 243 offices publics de l’habitat et un effectif de 46 490 personnes comprenant une dualité de statut (salariés et agents de la fonction publique territoriale). Elle est couverte par la convention collective nationale des OPH (IDCC 3220) et depuis l’arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels, lui est rattachée la convention collective du personnel des sociétés coopératives d’HLM. Celle-ci compte 102 coopératives et 2 002 salariés.

Enjeux de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche

La branche évolue dans un environnement en transformation rapide et connaît une mutation importante de ses métiers.

L’activité de gestion du parc locatif se voit fortement impactée par la baisse de la solvabilité et l’augmentation des problématiques économiques et sociales rencontrées par les ménages locataires.

L’activité de production et de réhabilitation de logements se trouve, quant à elle, profondément marquée par des enjeux de construction de logements, de réhabilitation, de développement de l’accession sociale et des copropriétés.

En parallèle, il est demandé d’opérer une mutation des modèles économiques face à une baisse tendancielle des aides de l’État et le développement de la pression concurrentielle entre les différents acteurs du secteur.

Pour finir, le champ d’activité est traversé en permanence par des changements législatifs et réglementaires, qui obligent à des mises en conformité constantes.

Des mutations organisationnelles et des restructurations sont en cours, et nombre de projets stratégiques insistent sur la nécessité de renforcer le management et d’impliquer l’ensemble des personnels dans une démarche commerciale vis-à-vis tant des locataires que des financeurs. Ces changements impactent la plupart des métiers, se traduisant par des nouvelles organisations du travail et des besoins de compétences.

C’est particulièrement le cas pour les personnels en charge de la gestion locative et de proximité, qui rassemblent le plus grand nombre de professionnels. Les différentes activités (interventions techniques, travail administratif, accueil-information des locataires...), autrefois réparties entre du personnel spécialisé (agent de maintenance, chargé d’accueil, chargé d’attribution, chargé d’état des lieux...) sont redistribuées, les contours des métiers se recomposent.

Les professionnels doivent évoluer vers davantage de polyvalence et participer à la politique commerciale, ce qui implique de développer ou renforcer certaines compétences, notamment relationnelles et commerciales. Les fonctions de management, reporting et contrôle se développent au plus près du terrain. Dans le même temps, les professionnels en contact avec le public ressentent une accentuation des fragilités économiques et sociales ainsi qu’une évolu-

tion des profils (populations âgées, personnes en situations de handicap, familles monoparentales...). En parallèle la culture de service se renforce.

La fonction maîtrise d'ouvrage doit également évoluer. Les engagements pris en termes d'effort de construction et de maîtrise de la consommation d'énergie supposent donc un renfort des capacités de maîtrise d'ouvrage au sein des offices. De plus, les métiers de la maîtrise d'ouvrage et du bâtiment doivent intégrer en continu des normes exigeantes et des techniques innovantes mais encore peu appropriées par leurs usagers.

Du côté des fonctions supports, le statut juridique des offices amène des particularités, notamment en matière de fiscalité, de comptabilité, de droit social, qui nécessitent de la part des personnels des compétences pointues et régulièrement mises à jour.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences notamment quand une part importante de leur activité est impactée par la digitalisation. Ces métiers voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

Métiers de la proximité

Les métiers de la gestion de proximité sont concernés par les mutations relevant du :

- développement de la polyvalence sur des postes auparavant spécialisés (états des lieux, maintenance du patrimoine, médiation sociale...) ;
- besoin croissant de compétences relationnelles (régulation des conflits, communication avec les personnes démunies, prévention des impayés...) ;
- besoin croissant de compétences services ;
- informatisation des activités.

Métiers de la gestion locative

Ces métiers sont concernés par des mutations relevant du :

- développement de la polyvalence (ensemble des missions de gestion locative, veille, conseil, médiation sociale...) sur des postes auparavant spécialisés par fonction (attributions, états des lieux...) ;
- besoin croissant de compétences relationnelles (communication avec les personnes démunies, régulations de conflits, prévention d'impayés...) ;
- besoin croissant de compétences services (marketing, commercialisation de logements...).

Métiers de la maintenance du patrimoine

Les métiers relevant de cette activité sont impactés par :

- le développement de la polyvalence (états des lieux, suivi des réclamations...) sur des postes auparavant spécialisés dans la maintenance du patrimoine ;
- le besoin d'intégrer de nombreuses évolutions réglementaires et techniques (équipements innovants, désamiantage, renforcement de la performance énergétique, lutte contre les pollutions matérielles et sonores...) ;
- informatisation des activités.

Métiers de la maîtrise d'ouvrage et aménagement

Ces métiers sont marqués par :

- le besoin de maîtriser le management de projet ;
- le besoin d'intégrer de nombreuses évolutions techniques et règlementaires (normes de développement durable...).

Fonctions support

Les fonctions supports doivent acquérir ou actualiser des compétences techniques de plus en plus spécialisées et régulièrement mises à jour (fiscalité, comptabilité, achats...).

Au regard de ces éléments la liste des certifications définie à l'annexe I du présent accord répond aux problématiques que le secteur connaît sur l'évolution de ses métiers ; et constituent un outil essentiel limitant le risque d'obsolescence des compétences et augmentant l'employabilité des salariés.

Avenant n° 6 du 1^{er} juillet 2020

à l'accord du 5 décembre 2002
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2051025M

IDCC : 3168

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

FNP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire ont convenu d'améliorer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO du 19 juillet 2003) sans modification des cotisations.

Le présent article a pour objet la mise en place d'un article 7 *bis* « Actes de prévention » qui complète les garanties prévues à l'accord du 5 décembre 2002 et la modification de l'article 8 *bis* dudit accord.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Création de l'article 7 bis « Actes de prévention »

« Article 7 bis | Actes de prévention »

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la convention collective nationale des professions de la photographie veillera à ce que le contrat d'assurance qu'elle a

souscrit prévoit au bénéfice de son personnel non cadre et cadre, les actes de prévention suivants :

| Postes | Prestations |
|--|--|
| Actes d'imagerie médicale | <p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue).</p> <p>Il s'agit d'une prescription médicale réalisée en cas de traitement d'une tumeur, sollicitée en fonction du diagnostic du médecin du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue).</p> <p>Pour bénéficier du dispositif, le médecin de l'assuré concerné doit solliciter l'analyse des imageries médicales (Scanner ou IRM) réalisée auprès des équipes scientifiques par un serveur sécurisé.</p> <p>Les équipes scientifiques réalisent l'analyse et la modélisation en 3D.</p> <p>Elles sont ensuite renvoyées au médecin à l'initiative de la demande.</p> <p>La prestation comprend la prise en charge de l'analyse et de la modélisation en 3D, dans la limite du montant du forfait mentionné ci-dessus (maximum 450 HT par prestation).</p> |
| Programme d'accompagnement pour lutter contre les récives de cancers | <p>Prise en charge d'un programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récives après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p> |

Article 2 | **Modification de l'article 8 bis de l'accord du 5 décembre 2002 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire »**

« Article 8 bis | **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire** »

L'article 8 bis est modifié et remplacé en totalité comme suit :

« 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le personnel non cadre et cadre défini à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles suivants :

- article 3 "Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie" ;
- article 4 "Garantie rente éducation" ;
- article 5 "Garantie rente de conjoint" ;
- article 6 "Garantie incapacité de travail" ;
- article 7 "Garantie invalidité" ;
- article 7 bis "Actes de prévention".

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que

l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse quand :

- le participant reprend un autre emploi ;
- il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui sera prolongé d'autant.

5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) et dans la limite du taux défini par le régime de prévoyance.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2020.

Article 4 | Extension du présent avenant. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 9 septembre 2020

à l'accord du 5 décembre 2002
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2051026M

IDCC : 3168

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

FNP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire, ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO du 19 juillet 2003) par la mise en place d'une rente handicap.

Au vu des résultats du régime de prévoyance, pour assurer sa pérennité, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer le taux d'appel de cotisation défini dans l'avenant n° 5 du 6 septembre 2017 et de revenir aux taux contractuels de cotisation mis en place par l'accord du 5 décembre 2002.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Création d'un article 5 bis « Rente handicap »

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la convention collective nationale des professions de la photographie veillera à ce que le contrat d'assurance qu'elle a souscrit prévoit au bénéfice de son personnel non cadre et cadre, la garantie suivante :

« Article 5 bis | Rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le régime de prévoyance garantit le versement une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état d'handicap

"Le handicap d'un bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandée par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap."

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la réalisation du sinistre. Le montant de cette prestation de base est revalorisé, de façon annuelle, en fonction d'un taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du 1^{er} jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service. »

Article 2 | Cotisations

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation » est modifié comme suit :

« Article 9 | Taux de cotisation

Les taux de cotisation sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

A. Personnel non-cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,80 % TA/TB (réparti à hauteur de 0,40 % TATB pour l'employeur et 0,40 % TATB pour le salarié).

| Garanties | À la charge de l'employeur (en %) | | À la charge du salarié (en %) | | Total |
|-------------------|--------------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|------------------------------|
| | TA | TB | TA | TB | |
| Décès | 0,18 | 0,18 | 0,00 | 0,00 | 0,18 % TA + 0,18 % TB |
| Rente éducation | 0,16 | 0,16 | 0,00 | 0,00 | 0,16 % TA + 0,16 % TB |
| Rente de conjoint | 0,00 | 0,00 | 0,06 | 0,06 | 0,06 % TA + 0,06 % TB |
| Rente handicap | 0,02 | 0,02 | 0,00 | 0,00 | 0,02 % TA + 0,02 % TB |
| Incapacité | 0,00 | 0,00 | 0,28 | 0,28 | 0,28 % TA + 0,28 % TB |
| Invalidité | 0,04 | 0,04 | 0,06 | 0,06 | 0,10 % TA + 0,10 % TB |
| Total | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,80 % TA + 0,80 % TB |

B. Personnel cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 1,50 % TA + 1,40 % TB (réparti à hauteur de 1,50 % TA + 0,35 % TB pour l'employeur et 0,84 % TB pour le salarié).

| Garanties | À la charge de l'employeur (en %) | | À la charge du salarié (en %) | | Total |
|-------------------|--------------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|------------------------------|
| | TA | TB | TA | TB | |
| Décès | 0,47 | 0,12 | 0,00 | 0,33 | 0,47 % TA + 0,45 % TB |
| Rente éducation | 0,19 | 0,04 | 0,00 | 0,15 | 0,19 % TA + 0,19 % TB |
| Rente de conjoint | 0,08 | 0,02 | 0,00 | 0,06 | 0,08 % TA + 0,08 % TB |
| Rente handicap | 0,02 | 0,01 | 0,00 | 0,01 | 0,02 % TA + 0,02 % TB |
| Incapacité | 0,55 | 0,13 | 0,00 | 0,36 | 0,55 % TA + 0,49 % TB |
| Invalidité | 0,19 | 0,03 | 0,00 | 0,14 | 0,19 % TA + 0,17 % TB |
| Total | 1,50 | 0,35 | 0,00 | 1,05 | 1,50 % TA + 1,40 % TB |

Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 octobre 2020

relatif à l'égalité professionnelle femme-homme
et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle

NOR : ASET2051033M

IDCC : 2847

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

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNAP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Préambule

Les parties signataires souhaitent par le présent accord réaffirmer leur volonté de travailler, de façon concertée, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles souhaitent ainsi confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de faire progresser l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité du précédent en faveur :

- de la présence des femmes à tous les niveaux de fonction ;
- des mêmes chances de déroulé de carrière entre les femmes et les hommes ;
- de la lutte contre le plafond de verre ;
- de l'égalité des rémunérations ;
- du rattrapage des éventuels écarts de rémunération injustifiés ;
- de l'équilibre des temps avec une attention particulière pour les familles monoparentales ;
- de la lutte contre les discriminations ;
- de la prévention systématique de toute forme de sexisme et du traitement des situations de violence.

Il est conclu en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, la volonté des parties est de conforter la dynamique engagée qui a permis d'obtenir des effets positifs et d'atteindre certains objectifs contenus dans l'accord précédent.

L'index égalité^[1] publié à l'externe le 1^{er} mars 2020 (93/100) témoigne de l'efficacité des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Pôle emploi, tout comme les indicateurs internes du présent accord.

C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues d'adopter les dispositions du présent accord structuré autour de 6 axes :

- sécurité et santé au travail ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- rémunération ;
- recrutement ;
- évolution professionnelle ;
- sensibilisation et communication.

À titre préliminaire, les parties entendent rappeler les définitions et enjeux associés au présent accord :

- l'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de mobilité, de promotion et évolution professionnelle, ainsi qu'en termes d'égalité salariale et d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- la mixité est le caractère d'un groupe composé de personnes des deux sexes ;
- les stéréotypes de genre sont des caractéristiques arbitraires (fondées sur des idées préconçues) que l'on attribue à une personne ou un groupe de personnes en fonction de leur sexe. Ces stéréotypes ont un impact sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société ;
- la discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de manière défavorable, à situation comparable, en se fondant sur un critère prohibé par la loi (exemple : sexe, handicap...). Elle est considérée comme un délit ;
- le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse, ou au contraire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

2. Champ d'application du présent accord

Les dispositions du présent accord, sont applicables aux agents de l'ensemble des établissements de Pôle emploi, dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

3. Sécurité et santé au travail

3.1. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail

Pôle emploi rappelle la gravité des agissements à caractère sexiste et sexuel dans le cadre du travail, applique le principe de tolérance zéro au sein de l'établissement notamment entre col-

[1] Prévu par la loi du 5 septembre 2018 et par le décret d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

lègues, agit pour faire évoluer les mentalités et sanctionne les comportements répréhensibles établis.

Qu'ils soient femmes ou hommes, les agents de Pôle emploi, ainsi que toute personne amenée à travailler au sein de Pôle emploi sans lien de subordination (service civique, stagiaire), sont susceptibles d'être confrontés, dans le cadre de leur mission, à des violences, notamment de la part d'utilisateurs (demandeur d'emploi, employeur, partenaire, etc.). Ils bénéficient de la politique de prévention et de traitement des agressions mises en œuvre à Pôle emploi, laquelle est notamment abordée dans une instruction nationale.

Dans la continuité des actions déjà menées, Pôle emploi s'engage à garantir à tous les agents un environnement basé sur le respect des relations de travail entre les femmes et les hommes.

L'établissement s'engage à mener les actions suivantes :

- poursuivre les actions de sensibilisation concernant les violences sexistes et sexuelles au travail et la prévention du sexisme ordinaire, à destination des agents, des managers et des services ressources humaines au travers d'actions de formation et de communication (acteurs à mobiliser, modalités de signalement...) ;
- faciliter l'accès aux outils d'information et de communication sur le sujet ;
- accompagner les référents entreprise en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans l'exercice de leurs missions ;
- diffuser la liste des référents entreprise aux agents par tout moyen d'information (intranet de l'établissement, affichage sur site, email, etc.) et communiquer sur leurs missions dans le cadre d'actions de sensibilisation ;
- mettre à disposition au sein de chaque établissement, le nom du ou des référents en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE (comité social et économique) sur l'intranet de l'établissement ;
- communiquer aux CSE les outils de sensibilisation des référents entreprise et la liste des formations existantes sur cette thématique (liste non exhaustive) ;
- réaliser une étude inter-entreprises sur le sexisme au travail dans le cadre de l'initiative #StOpE en partenariat avec le haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- communiquer annuellement sur les sanctions remontées au niveau national concernant les violences sexistes et sexuelles au travail de manière non nominative ;
- traiter tous les signalements de violences sexistes et sexuelles, et notamment le sexisme ordinaire, à l'égard du personnel quel que soit leur genre et sans les banaliser ;
- intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le plan d'action de chaque établissement.

3.2. Lutter contre les violences familiales

Pôle emploi rappelle que chaque agent peut bénéficier d'un accompagnement concernant des difficultés personnelles, en particulier concernant les violences familiales, en s'adressant aux assistants de service social du travail.

En cas de situation exceptionnelle, après l'évaluation sociale de l'assistant de service social du travail, les services en charge des ressources humaines, en lien avec le manager et l'agent concerné, mettent tout en œuvre pour trouver des solutions (autorisation d'absence exceptionnelle, mobilité géographique, logement et appui financier).

Pôle emploi rappelle que le dispositif d'écoute psychologique « Ma ligne d'écoute » est mobilisable 24h/24, 7j/7.

La direction s'engage à mettre en place un groupe de travail paritaire national sur la question des actions et services à destination des personnes victimes de violences familiales. Ce groupe est composé des signataires de l'accord volontaires pour travailler sur cette thématique.

Indicateurs liés au chapitre sécurité et santé au travail :

- bilan des actions de sensibilisation au niveau national et par établissement ;
- résultats de l'étude sur le sexisme au travail (initiative #StOpE) ;
- état des sanctions en lien avec les violences sexistes et sexuelles au travail à l'échelon national ;
- nombre de cas signalés concernant les violences sexistes et sexuelles au travail (dispositif à mettre en place en 2021) ;
- bilan des actions menées par les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

4. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Pôle emploi favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale pour maintenir l'équilibre personnel pour chaque agent.

Il est rappelé que la question de l'organisation du temps de travail, et l'adaptation de la charge de travail en fonction du temps de travail, peut être abordée notamment dans le cadre des entretiens professionnels annuels.

4.1. Garantir le respect des horaires de réunion sur le temps de travail

L'organisation des réunions sur les plages fixes est la règle et les horaires de début et de fin de réunion sont mentionnés dans l'ordre du jour.

Les réunions organisées sur les plages variables doivent rester exceptionnelles et être signalées aux participants avec un délai de prévenance suffisant afin de faciliter l'organisation personnelle des agents. Les réunions internes ne peuvent pas s'étendre au-delà des horaires variables.

La présence au briefing ne peut revêtir un caractère de présence obligatoire opposable aux agents si celui-ci se déroule sur les plages variables.

Autant que faire se peut et dans la mesure du possible, l'organisation des réunions d'encadrement de proximité, prend en compte les temps partiels de ses participants afin que chacune et chacun puisse y assister régulièrement.

Il appartient à chaque manager d'intégrer ces principes et de les faire respecter quel que soit le motif de la réunion (réunion de service, briefings...).

Les services en charge des ressources humaines sensibilisent toute la ligne managériale pour rappeler l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie personnelle et familiale et le respect des horaires de travail.

4.2. Faciliter la parentalité

Cet accord confère les mêmes droits, liés à la parentalité ou aux congés, aux personnes d'un couple de même sexe qui ont un ou des enfants à leur charge.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

Les services en charge des ressources humaines veillent à la remise systématique du guide de la parentalité aux agents accueillant un enfant.

Ce guide précise les dispositions légales, conventionnelles et statutaires en matière de maternité, paternité ou d'adoption et les modalités d'application à Pôle emploi. Il est actualisé en cas d'évolution.

Ce guide est également accessible sur l'intranet national de Pôle emploi.

En amont d'un congé maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, l'agent peut bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son service en charge des ressources humaines.

Cet entretien permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre l'agent et l'établissement durant ce congé. Cela peut être également l'occasion de présenter, aux femmes et aux hommes, les modalités de temps partiel et de télétravail afin d'anticiper la future reprise.

Au retour de l'agent, un entretien de reprise est systématiquement proposé. Il vise à faciliter la réintégration d'un agent au sein du collectif dès son retour suite à une absence liée à la parentalité, pour lui permettre de retrouver ses repères, de s'approprier les évolutions de la période écoulée afin d'exercer au mieux ses missions et développer son potentiel professionnel. Cet entretien de reprise est formalisé dans SIRHUS.

Au moment de la reprise, une attention particulière est portée en cas de situation familiale complexe pour faciliter le retour de l'agent dans de bonnes conditions.

Les services en charge des ressources humaines sensibilisent et accompagnent la ligne managériale pour rappeler les enjeux d'une réintégration, présenter le cadre de l'entretien de reprise, son contenu, et les modalités de formalisation dans SIRHUS. Par ailleurs, les services des ressources humaines mobilisent l'ensemble des acteurs concernés pour accompagner la reprise de l'agent dans les meilleures conditions.

4.3. Favoriser l'accès aux services d'aide à la personne

Pôle emploi maintient sa contribution financière aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers supportés par les agents absents de leur domicile en raison d'une formation professionnelle, d'un séminaire en résidentiel, d'une participation à des opérations de recettes, engagés à l'initiative de l'établissement.

Ces aides financières sont versées à tout agent assumant seul la charge de garde soit par sa situation d'aidant familial^[1] soit par sa situation de parent isolé^[2], soit parce qu'au moment de l'absence, le (ou la) conjoint(e) ne peut assurer la garde des personnes à charge (déplacement professionnel, horaires décalés...). Elles concernent la durée totale de l'absence du domicile dûment justifiée.

Ces aides financières sont versées selon les modalités suivantes : 85 € par nuitée et à hauteur de 10 €/heure lorsque l'arrivée et/ou le départ du domicile génèrent des frais supplémentaires dûment justifiés.

Ces aides sont versées, à la demande de l'intéressé, uniquement sur justificatifs (une attestation sur l'honneur n'étant pas un justificatif).

Elle concerne la garde :

- d'enfants dont l'âge est strictement inférieur à 16 ans ;
- sans condition d'âge pour un enfant handicapé ;
- d'une personne à charge nécessitant la présence d'un tiers.

Les situations atypiques relatives aux difficultés de garde de personnes à charge ne trouvant pas de réponse avec les dispositifs présentés ci-dessus peuvent faire l'objet au cas par cas d'une attention particulière des services en charge des ressources humaines.

[1] L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie. L'aidant intervient dans les actes du quotidien que la personne dépendante n'est plus capable de réaliser seule.

[2] Sont considérés comme parents isolés : les parents célibataires, divorcés, séparés ou veufs, femmes enceintes ou personne seule ayant des enfants à charge.

Une communication spécifique concernant cette aide est systématiquement portée sur les convocations aux sessions de formation.

Par ailleurs, Pôle emploi participe au cofinancement de chèques CESU (chèques emploi service universel) pour financer des heures de service à la personne tels que des prestataires de services (entreprises, associations, crèches...) ou des salariés en emploi direct (aides à domicile, assistants maternels...).

Un chéquier annuel de 115 € par agent est cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi. Il est attribué à la demande des intéressés quel que soit leur statut et la nature de leur contrat (CDD ou CDI).

Pôle emploi organise une campagne de sensibilisation sur ces dispositifs.

Objectif de progression lié au chapitre. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Garantir le déroulement des entretiens à l'issue des congés maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, à l'issue de l'accord :

- 100 % des entretiens de reprise sont proposés ;
- 100 % des entretiens de reprise réalisés sont formalisés.

Indicateurs liés au chapitre. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant.

Nombre de bénéficiaires de CESU par genre et catégorie professionnelle pour les agents de droit privé et niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public.

Nombre d'agents qui ont bénéficié des aides financières (nuitée ou indemnité) par genre, par catégorie professionnelle et niveau d'emploi du statut public.

5. Rémunération

5.1. Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Pôle emploi applique le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Ainsi est garanti un salaire égal entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail, des dispositions de la convention collective nationale et du statut des agents publics.

Les processus promotions et opérations de carrière garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'examen de leur situation et s'inscrivent dans le cadre des indicateurs ci-dessous du chapitre rémunération, suivis annuellement. Ce point fait également partie des indicateurs de l'index égalité professionnelle et pour lequel Pôle emploi a recueilli la totalité des points sur les index 2018 et 2019.

Les modalités de promotions ou augmentations au sens de l'article 19 de la convention collective nationale, sont objectivées et garantissent la non-discrimination, en particulier entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans la note de cadrage de la direction générale lors des campagnes annuelles de promotions. La direction générale vérifie chaque année que le nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes est proportionnel à leur poids respectif dans l'effectif.

S'agissant des agents de droit public, la promotion selon la réglementation actuellement en vigueur se traduit par un changement de niveau d'emplois. En cas de validation et d'application du projet de nouvelle classification des emplois des agents publics, il s'agira des dispositifs d'avancement de niveau et de changement de catégorie prévus par ce projet.

Les « opérations de carrière » s'entendent quant à elles comme la possibilité d'accorder un avancement accéléré ou l'accès à la carrière exceptionnelle, conformément aux articles 22 et 23 du décret statutaire.

5.2. Identifier et résorber les éventuels écarts de rémunération liés au genre

Les parties à négociation conviennent que les objectifs de réduction des éventuels écarts de rémunération injustifiés pouvant être issus de discrimination liée au genre doivent concerner aussi bien les hommes que les femmes. Elles s'inscrivent ainsi dans la volonté d'assurer le principe d'égalité de traitement de tous les agents en matière de rémunération.

Pôle emploi définit une méthode en vue d'identifier les éventuels écarts de salaires injustifiés, appelés écarts résiduels, subsistant après neutralisation des effets de structure.

À cette fin, lors du processus promotion annuel, la direction propose, pour chaque emploi du référentiel des métiers, un état de la rémunération des hommes et des femmes. Cet état, présenté à la commission paritaire nationale de suivi du présent accord, met en évidence, par tranche d'ancienneté, la dispersion sexuée des rémunérations par rapport à la médiane de rémunération constatée au niveau national pour tous les agents de droit privé occupant un même emploi.

Cet état, par emploi du référentiel des métiers et par niveau de classification, est construit en prenant en compte les données suivantes :

- les rémunérations (salaire de base + article 19.C) par tranches de 5 % autour de la médiane ;
- l'ancienneté selon les tranches suivantes : de 0 à 2 ans, de 3 à 5 ans, de 6 à 10 ans, de 11 à 15 ans, de 16 à 20 ans et de 21 ans et plus.

L'ensemble des salaires des agents occupant l'emploi concerné est distribué autour de la rémunération médiane.

À partir de l'état ainsi constitué pour chaque emploi du référentiel des métiers, il est procédé, à une analyse des résultats au niveau de chaque établissement. L'état statistique de l'établissement est transmis au comité social et économique (CSE) de l'établissement et intégré au rapport de situation comparée. Ce dernier est publié sur l'intranet de l'établissement concerné.

Cette analyse est réalisée sur les salaires inférieurs à la médiane et porte sur chaque sous ensemble constitué par le croisement d'une tranche de rémunération et d'une tranche d'ancienneté. Elle permet de vérifier que la répartition femmes/hommes au sein de chaque sous ensemble est sensiblement proportionnelle au poids relatif des femmes et des hommes au sein de la tranche d'ancienneté considérée.

Cette étude est réalisée une fois par année civile.

Les groupes uniquement constitués d'agents du même sexe sont examinés dans le cadre de l'étude à compter de 2021.

Pour des raisons de cohérence statistique, seuls les résultats portant sur les groupes constitués de 5 agents et plus sont exploités.

En cas d'écart, lors de la campagne de promotion, l'établissement examine les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels. Si tel n'est pas le cas, l'établissement met en œuvre les corrections nécessaires et en informe les agents concernés.

Une méthode similaire est proposée pour l'analyse des écarts éventuels pour les agents de droit public. En cas d'écart, lors des opérations de carrière, l'établissement examine les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels. Si tel n'est pas le cas, l'établissement met en œuvre, pour les agents concernés, les corrections nécessaires, en application des dispositions prévues par les textes.

L'examen des situations pourra également s'effectuer lors du dispositif d'avancement de niveau en cas de validation et d'application du projet de nouvelle classification des emplois des agents publics.

Une fois par an, pendant la durée du présent accord et suite à chaque campagne de promotion et opération de carrière, l'état des situations d'écart à la médiane des hommes et des femmes est actualisé et transmis au CSE de l'établissement pour lui permettre de mesurer l'effet des actions menées.

Il est rappelé que les revendications individuelles relèvent notamment des prérogatives des représentants de proximité au niveau de l'établissement. Les agents privés peuvent exercer un recours, en dernier lieu, auprès de la commission nationale paritaire de conciliation. Les agents publics peuvent, quant à eux, exercer un recours administratif selon les règles de droit commun : recours administratif « gracieux » auprès de l'autorité décisionnaire, le directeur régional, ou recours administratif hiérarchique auprès du directeur général.

Pôle emploi s'engage, à partir de 2021, à initier des travaux en partenariat avec un centre de recherche afin de bénéficier d'une analyse globale des mécanismes susceptibles de générer des inégalités.

L'équipe de chercheurs est en mesure d'intervenir auprès des organisations syndicales pour présenter les travaux.

5.3. Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des agents à leur retour de congé de maternité ou d'adoption

Pour rappel, l'agent, lors de la reprise d'activité, bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé, de la moyenne des augmentations et des primes individuelles de sa catégorie professionnelle. Cette disposition n'exclut pas l'examen classique de sa situation dans le cadre de promotions.

Les agents de droit public, lors de leur retour de congé de maternité ou d'adoption se voient attribuer au minimum la moyenne des primes variables liées à la manière de servir, et pour ceux qui y sont éligibles, la moyenne des primes de performance, versées aux agents de même niveau d'emplois. Cette disposition n'exclut pas l'examen classique de leur situation dans le cadre des opérations de carrière si ces agents sont proposables.

Indicateurs liés au chapitre rémunération :

- rémunération annuelle brute moyenne par genre par statut ;
- rémunération médiane annuelle brute par genre, filière, métier, emploi, niveau, tranche d'ancienneté et statut ;
- nombre d'agents par statut ayant bénéficié d'une mesure pérenne par année ;
- nombre d'agents identifiés à l'issue de l'étude par statut (cf. article 5.2 du présent accord) par année ;
- nombre de promotions par type de mesure, genre, emploi, quotient de travail rapporté à la population femme/homme par statut par année ;
- index égalité professionnelle avec détail par indicateur.

6. Recrutement

Pôle emploi s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

6.1. Sensibiliser et former les acteurs du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations

Pôle emploi poursuit les actions de sensibilisation et de formation des acteurs du recrutement afin de lutter contre les stéréotypes de genre. Dans cet objectif, les actions suivantes sont déployées :

- développer les formations au recrutement en incluant les éléments sur la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche ainsi que sur les risques d'une discrimination directe ou indirecte dans la conduite d'entretien. Elles sont déployées auprès de l'ensemble des managers en situation de recrutement ;
- renforcer les sensibilisations au niveau national, régional et local (guide, kiosque, midi de l'UM, webinaires...) ;
- diffuser le guide « Promouvoir l'égalité professionnelle femme/homme dans les étapes du recrutement » à chaque acteur du recrutement.

6.2. Garantir le principe de non-discrimination dans le processus de recrutement

Le processus de recrutement à Pôle emploi se déroule dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles, pour les femmes et pour les hommes.

Pôle emploi s'assure entre autres de l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs permettant le respect du principe de non-discrimination. Ce principe vaut pour toutes les catégories professionnelles et s'impose à tous les acteurs du recrutement (y compris externes dans les cas limités de recours à ce mode de recrutement des cadres).

6.3. Favoriser la mixité dans les recrutements

Pôle emploi, dans le respect des obligations légales, porte une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi ainsi qu'à la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement.

Une attention particulière est portée à l'équilibre femmes et hommes dans le recrutement de cadres.

Pôle emploi mobilise son offre de service pour communiquer sur les postes ouverts au recrutement externe et faciliter les candidatures des femmes sur les emplois et filières pour lesquelles elles sont sous représentées.

Pôle emploi s'engage ainsi à faire connaître ses métiers, les valoriser, afin de donner plus de visibilité et d'appétence aux métiers du conseil tant pour les hommes que pour les femmes. Pour cela, des actions sont mises en place pour promouvoir l'image de Pôle emploi en tant qu'employeur et ainsi diversifier les profils, favoriser la mixité et attirer les nouveaux talents.

Objectifs de progression du chapitre recrutement

Développer les formations à destination des acteurs du recrutement : 100 % des agents en prise de poste managérial sur la durée de l'accord sont formés en amont des recrutements qu'ils auront à réaliser ;

À compétences et qualifications équivalentes, pourvoir au moins 60 % des postes de cadres ouverts à l'externe par des femmes.

Indicateurs liés au chapitre recrutementg

Nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination par filière.

Nombre et répartition des embauches CDI, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau.

Répartition des embauches CDD, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau.

Répartition des embauches en contrats aidés par genre.

Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes par filière/métier et par nature de contrat.

Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier et par nature de contrat.

7. Évolution professionnelle

Pôle emploi s'engage à maintenir les conditions d'accès à la promotion professionnelle (postes de techniciens, d'agents de maîtrise et de cadres pour les agents de droit privé, et niveaux d'emploi de la classification publique pour les agents de statut public), identiques pour les femmes et les hommes selon les dispositions légales.

Afin d'assurer à l'ensemble des agents un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur, les compétences, les qualifications et l'expérience acquise de chaque agent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

Pôle emploi, dans le respect des obligations légales, porte une attention particulière à la rédaction des offres de la bourse des emplois ainsi qu'à la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement.

Le travail à temps partiel ne peut constituer un obstacle à l'évolution de carrière ou constituer une source de discrimination pour les personnes optant pour ce mode d'organisation du travail, y compris pour l'ensemble de l'encadrement.

7.1. Garantir le même accès à la mobilité professionnelle interne pour les hommes et pour les femmes pour des postes de management

Afin de garantir une véritable mixité des emplois et de remédier au phénomène de plafond de verre, Pôle emploi poursuit son engagement visant à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à des postes de management et en particulier pour les postes de managers supérieurs et de cadres dirigeants.

Constatant que la part des femmes est moins importante dans les postes de management, Pôle emploi met en œuvre, et ce dès l'accès au management de proximité, des dispositifs (comités carrières) permettant d'accroître la part des femmes aux postes de managers supérieurs et cadres dirigeants. Un examen des populations féminines dans cette catégorie est effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard et afin de réaliser les objectifs de progression fixés ci-après.

Pôle emploi s'appuie sur le dispositif de détection de potentiel et s'engage à garantir l'absence de discrimination dans l'accès aux postes de management à chaque étape du processus, quel que soit le statut de l'agent. Celui-ci est notamment basé sur les regards croisés entre ligne managériale et fonction RH.

7.2. Comprendre et analyser les freins relatifs à l'évolution professionnelle des femmes et des hommes

À compter de 2022, Pôle emploi s'engage à conduire une étude à destination des femmes et des hommes afin d'objectiver les freins individuels ou organisationnels liés à l'évolution professionnelle. Les résultats de cette étude, présentés en commission paritaire nationale de suivi, alimentent des actions ciblées à conduire par la suite.

7.3. Faire évoluer les représentations en faveur de l'égalité

Les services en charge des ressources humaines de chaque établissement animent des actions de sensibilisation en direction des acteurs RH concernés par l'évolution de carrière des agents.

La direction des ressources humaines et des relations sociales, sur proposition du réseau des « Elles de l'emploi » et avec son appui, s'engage à maintenir et à renforcer la démarche de mentorat mise en œuvre, pour les managers intermédiaires et les managers supérieurs accompagnés par des managers supérieurs et des cadres dirigeants.

Les travaux de ce réseau contribuent à réduire les stéréotypes de genre associés aux postes de dirigeants. En effet, le stéréotype qui associe le poste de dirigeant à la masculinité constitue un obstacle à la présence des femmes au plus haut niveau de l'encadrement.

Les stéréotypes biaisent ainsi, outre la détection des potentiels, les potentielles évolutions professionnelles et génèrent de l'autocensure. C'est pourquoi, il s'agit pour Pôle emploi de s'attacher à déconstruire ces stéréotypes par la mise en place d'actions de sensibilisation à chaque niveau de l'encadrement et/ou de l'expertise.

Les parcours internes de femmes sont également valorisés dans les actions de communication.

Pôle emploi s'engage à rendre plus visibles ses offres de services en matière d'évolution professionnelle (accompagnement au projet professionnel, coaching, mentorat...).

Objectifs de progression liés au chapitre. Évolution professionnelle

À compétences et qualifications équivalentes :

- fixer le taux de nouveaux entrants femme (recrutements externes, promotions, mobilités interrégionales) à :
 - 80 % du nombre total des nouveaux entrants sur le métier « manager de proximité » ;
 - 75 % du nombre total des nouveaux entrants sur les métiers « manager intermédiaire » et « manager supérieur » ;
- réaliser au moins 60 % des recrutements internes de nouveaux managers supérieurs et cadres dirigeants pour les femmes.

Indicateurs liés au chapitre. Évolution professionnelle

- évolution de la population des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres) et/ou niveau ;
- nombre d'agents nommés sur un emploi d'expertise par genre, quotité de temps de travail ;
- part des femmes dans le management (proximité, intermédiaire, supérieur) ;
- concernant la détection de potentiel :
 - nombre d'agents évalués par genre entrant dans le dispositif de détection des potentiels ;
 - nombre d'agents pré-identifiés comme potentiels managériaux par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours) ;

- nombre d’agents pré-identifiés confirmés en comité carrière par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l’entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours) ;
- nombre d’agents nommés sur un emploi de manager par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l’entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours) ;
- taux de participation des femmes et des hommes aux actions de formation proportionnellement à leurs poids respectifs dans l’effectif, par filière/métier ;
- ratio du nombre d’agents à temps partiel formés par genre, rapporté au nombre d’agents à temps partiel, par statut.

8. Communication

Pôle emploi met en place un plan de communication pour présenter et promouvoir l’ensemble des dispositifs prévus dans le présent accord à la connaissance de l’ensemble des agents, des managers et des services en charge des ressources humaines.

Un espace dédié à l’égalité professionnelle est accessible sur l’intranet national et régional pour regrouper l’ensemble des informations sur cette thématique.

Par ailleurs, Pôle emploi s’engage à conduire des actions de communication régulières à travers les différents canaux de communication existants au sein de l’établissement afin de sensibiliser le plus grand nombre d’agents.

Une vigilance est portée sur l’ensemble des actions de communication de Pôle emploi, tant internes qu’externes, afin d’éviter de véhiculer les stéréotypes de genre (choix des textes, iconographie, photographies...).

9. Durée et modalités de suivi de l’accord

9.1. Commission de suivi de l’accord

La commission se réunit une fois par an dans l’objectif d’examiner les actions, nationales et régionales, au titre de cet accord.

Au cours de ces réunions, pour une année civile N, la direction de Pôle emploi présente les indicateurs de suivi du présent accord de l’année à la fin du 1^{er} semestre N + 1.

La commission est composée de 3 membres par organisation syndicale signataire ainsi que de membres de la direction générale.

Une séance spécifique sera consacrée à la présentation des résultats de l’étude relative à l’évolution professionnelle.

9.2. Commission politique sociale des comités sociaux et économiques d’établissements (CSE)

Au niveau de chaque CSE, la commission politique sociale est destinataire du rapport sur la situation comparée aux niveaux national et régional des conditions d’emploi et de formation des femmes et des hommes.

Cette commission examine également les conditions d’accès des femmes à l’emploi, les conditions d’emploi et en particulier celles des femmes à temps partiel, ainsi que les éléments d’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

La direction des ressources humaines intervient en tant que de besoin à la commission politique sociale du CSE.

9.3. Durée de l'accord et date d'entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet à compter du lendemain de son dépôt.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties signataires décident de mesures additionnelles.

9.4. Droit d'opposition, dépôt et publicité

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 20 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 26 octobre 2020

à l'accord du 15 décembre 2014
relatif au régime de prévoyance
(clause de recommandation et révision du régime)

NOR : ASET2051013M

IDCC : 2098

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

**FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;
F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche dispose depuis ses origines d'un régime de prévoyance qu'elle a restructuré au travers de l'accord du 15 décembre 2014 tenant compte, notamment, de l'évolution majeure introduite par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Ainsi et conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tels qu'issus de cette dernière loi et toujours applicables à la date du présent avenant, le régime mutualisé de prévoyance a entendu organiser la couverture des risques concernés en procédant à la recommandation de plusieurs organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

La dernière clause de recommandation avait été convenue pour une durée de 5 ans, allant de la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2020.

Conformément aux termes de l'article 7.3 de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis plus de 6 mois avant l'échéance de cette période en exprimant leur volonté de réexaminer les précédentes modalités de la recommandation convenue.

Ce réexamen a été mené selon la procédure encadrée par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en commission prévoyance/santé (CPS) ont convenu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de leurs échanges du dernier trimestre 2019.

Une commission paritaire spéciale de suivi de cet appel d'offres a ainsi été instituée dans ce prolongement par une décision de la CPPNI de janvier 2020, après un rappel des différentes obligations relatives à une telle procédure.

L'appel d'offres, publié au début du mois de février 2020 dans le respect des prescriptions du code de la sécurité sociale, a pris fin le 31 mars 2020.

Après un dépouillement paritaire, les candidatures recevables et éligibles ont été arrêtées et il a été convenu par les partenaires sociaux de la poursuite de la procédure, en dépit des difficultés rencontrées dans l'intervalle par l'état d'urgence sanitaire instauré pour lutter contre l'épidémie de coronavirus.

C'est dans ce cadre que plusieurs réunions paritaires se sont tenues, durant l'été, en visioconférence puis à l'automne, en semi-présentiel, vu le contexte encore difficile.

Les contraintes liées à cette période ont finalement conduit les partenaires sociaux, par ailleurs responsables du pilotage équilibré et pérenne du régime mutualisé de prévoyance, à prolonger la durée de l'appel d'offres tout en adoptant plusieurs ajustements conventionnels afin d'assurer la pérennité de l'accord et du principe de la recommandation.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire responsable des régimes de protection sociale complémentaire négociés au sein de la convention collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses techniques ouvertes avec leur actuaire, ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 15 décembre 2014 qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1^{er}.

Article 2 | Clause de recommandation

L'article 7 de l'accord du 15 décembre 2014 est actuellement rédigé comme suit :

« Article 7 | Institutions gestionnaires

7.1. Co-recommandation

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander 4 organismes solidairement assureurs des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

La présente co-recommandation s'inscrit dans le prolongement de la clause de désignation qui a été en vigueur dans la branche en application de l'avenant n° 8 du 1^{er} juillet 2010 pour une durée quinquennale et arrivée à son terme le 30 juin 2015 à minuit.

Par conséquent et en application du présent accord, les organismes assureurs co-recommandés à compter du 1^{er} juillet 2015 sont :

Pour l'assurance des garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :

- APICIL : 54, rue Joannès-Carret, 69009 Lyon ;
- Malakoff Médéric : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
- Mutex : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :

■ OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pratiques de fonctionnement de cette co-recommandation sont précisées dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

7.2. Apérition du régime

L'apérition du régime est confiée à l'un des co-assureurs pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} juillet 2015.

À l'issue de cette durée, les partenaires sociaux pourront décider de confirmer l'organisme apériteur à son poste ou de confier l'apérition à un autre organisme recommandé.

La décision des partenaires sociaux sera éclairée par un bilan de l'apérition triennale établi sur la base d'un cahier des charges défini dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Les partenaires sociaux ont convenu de confier l'apérition du régime pour les trois premiers exercices à Malakoff Médéric.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des assureurs susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée maximale de 5 ans.

Six mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

Ce réexamen pourra éventuellement entraîner un changement d'organisme(s) assureur(s), qui s'effectuera, le cas échéant, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

7.4. Organisation des relations entre et avec les assureurs

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier fixe les conditions et modalités des relations entre les différents assureurs recommandés.

Il fixe également les conditions et modalités des relations entre ces assureurs et la branche des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Il fixe enfin les conditions et modalités des relations entre les assureurs et les entreprises et les salariés couverts par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Revalorisation des garanties en cours de service

Les conditions de revalorisation des garanties en cours de service au 1^{er} juillet 2015 seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé indivisible du présent accord.

7.6. Revalorisation automatique des prestations

Les conditions de revalorisation des prestations seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé indivisible du présent accord. La revalorisation éventuelle dépendra des résultats techniques et financiers du régime et des assureurs sans pouvoir dépasser l'évolution du point conventionnel. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 7 comme suit :

« Article 7 | *Institutions gestionnaires*

7.1. Co-recommandation

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander 4 nouveaux organismes solidairement assureurs des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Cette nouvelle co-recommandation s'inscrit dans le prolongement de la précédente clause de recommandation, en vigueur du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2020.

Ainsi, les nouveaux organismes co-recommandés à compter du 1^{er} juillet 2020 sont :

Pour l'assurance des garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99, 69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
- Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
- Mutex : 140, avenue de Paris, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :

■ OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pratiques de fonctionnement de cette co-recommandation seront précisées dans le contrat cadre et le protocole technique annexés au présent accord et indivisibles de ce dernier.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

7.2. Apérition du régime

L'apérition du régime est confiée à l'un des organismes recommandés en principe pour toute la durée de la clause de recommandation.

Les partenaires sociaux, après avoir recueilli la position des organismes recommandés, ont convenu de confier l'apérition du régime à Malakoff-Humanis.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des organismes susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée de trois ans et demi, soit du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2023 au plus tard.

Cette durée, inférieure à la durée maximale de 5 ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une concomitance entre le terme de la présente

clause de recommandation et celui applicable à la clause de recommandation actuellement en vigueur au niveau du régime mutualisé de frais de santé.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

7.4. Organisation des relations entre et avec les organismes recommandés

Un contrat cadre et un protocole technique sont annexés au présent accord. Indivisibles de ce dernier, ils fixent les conditions et modalités des relations entre les différents organismes recommandés.

Ils fixent également les conditions et modalités des relations entre ces organismes et la branche des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Ils fixent enfin les conditions et modalités des relations entre les organismes recommandés et les entreprises et les salariés couverts par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Revalorisation des garanties en cours de service

Les conditions de revalorisation des garanties seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé indivisible du présent accord.

7.6. Revalorisation automatique des prestations

Les conditions de revalorisation des prestations seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé, indivisible du présent accord. »

Article 3 | Révisions du régime conventionnel

Au terme de leurs nombreux échanges et travaux, les partenaires sociaux ont convenu, vu les constats tirés des résultats du régime mutualisé sur les exercices 2016 à 2019, de revoir les garanties et les cotisations actuellement en vigueur.

Ces révisions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Article 3.1 | Révision des garanties

L'article 4.6 de l'accord du 15 décembre 2014 est actuellement rédigé comme suit :

« 4.6. Rente conjoint

4.6.1. Personnel concerné

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès, une rente viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal du droit à pension de retraite, une rente viagère plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 4.6 comme suit :

« 4.6. Rente conjoint

4.6.1. Personnel concerné

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès, une rente temporaire est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

Cette rente est versée pour une durée de 5 ans.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal du droit à pension de retraite, une rente temporaire plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an. »

Il est expressément entendu que les garanties révisées à compter du 1^{er} janvier 2021 s'appliqueront uniquement aux situations nouvelles qui surviendront à partir de cette date.

Les situations en cours resteront soumises aux dispositions conventionnelles précédemment applicables.

Article 3.2 | Révision des cotisations

L'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 est actuellement rédigé comme suit :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer le taux unique contractuel suivant :

Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :

– 1,24 % de la tranche A ;

– 1,24 % de la tranche B.

Ce taux de cotisation correspond à un taux d'appel de 95 % du taux contractuel fixé à 1,30 %.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :

■ 1,62 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C.

Ce taux unique contractuel de cotisation globale est mis en place compte tenu de la mutualisation des réserves historiquement constituées par la branche dans le cadre de son régime conventionnel de prévoyance, de la volonté des partenaires sociaux de pérenniser ce régime en soulignant les effets du principe de solidarité entre salariés relevant des catégories susvisées. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 6.1 comme suit :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les partenaires sociaux ont convenu retenir les taux contractuels suivants :

■ Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :

1,55 % de la tranche A et de la tranche B.

■ Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :

1,99 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C.

Toutefois, compte-tenu des différentes projections étudiées au cours de la négociation et vu la situation économique des entreprises et des salariés dans le cadre de la crise sanitaire traversée au cours de cette année 2020, les partenaires sociaux entendent retenir, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, les taux d'appel suivants :

■ Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :

1,47 % de la tranche A et de la tranche B.

■ Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :

1,92 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C. »

Les partenaires sociaux soulignent que leur décision a été prise en responsabilité dans les conditions exceptionnelles que traversent les entreprises et les salariés dans le cadre de la crise sanitaire, raison pour laquelle le souci de trouver le meilleur équilibre technique du régime a été concilié avec la réalité du contexte économique, politique et social, particulièrement complexe et délicat.

Une clause de rendez-vous a été expressément convenue (art. 6 *infra*), à cet égard, au-delà même du pilotage régulier du régime (art. 5 *infra*) que permet la clause de recommandation convenue dans le cadre du régime mutualisé.

Cette clause de revoyure permettra de déterminer, avec les organismes assureurs recommandés, les taux applicables au 1^{er} janvier 2022.

En tout état de cause, les taux applicables au 1^{er} janvier 2022, pour toutes les entreprises, seront au minimum les taux contractuels précités.

Il est expressément entendu que le reste de l'article 6 « Cotisations », et plus particulièrement les articles 6.2 à 6.4 demeurent inchangés.

Seul l'article 6.5 de l'accord du 15 décembre 2014 nécessite d'être modifié pour prendre en compte les modifications convenues des articles 7.5 et 7.6.

Cet article 6.5 actuellement rédigé comme suit :

« Le financement des revalorisations des sinistres en cours sera assuré dans le cadre du dispositif conventionnel pour les entreprises ayant maintenu leur adhésion au sein des organismes assureurs recommandés ou ayant adhéré au dispositif conventionnel au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Pour les entreprises adhérant à une date ultérieure, le financement des revalorisations des sinistres en cours fera l'objet d'une pesée spécifique à chacune des entreprises. »

Est ainsi modifié comme suit :

« Le financement des revalorisations des sinistres en cours sera assuré dans les conditions régies par les dispositions du contrat cadre susvisé, indivisible du présent accord ».

Article 4 | Degré élevé de solidarité

Les signataires rappellent leur attachement aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoyant la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Il est rappelé qu'un accord a été conclu le 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Ainsi, le régime mutualisé instauré par l'accord du 15 décembre 2014 modifié, participe pleinement de cette politique conventionnelle de solidarité.

Article 5 | Suivi et pilotage du régime

Il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale dédiée au suivi du régime de prévoyance, tel que prévu par l'article 8 de l'accord du 15 décembre 2014.

Cette commission, appelée commission prévoyance/santé (CPS), demeure compétente pour assurer le pilotage du régime de prévoyance et de la présente recommandation.

Article 6 | Clause de rendez-vous

Le présent avenant a été négocié par les partenaires sociaux à l'aune, d'une part, des résultats du régime mutualisé pour les années 2016 à 2019 ainsi que, d'autre part, des différentes pro-

jections chiffrées mises à leur disposition par les organismes recommandés et l'actuaire de la branche.

Les signataires ont parfaitement conscience de l'absence de prévisibilité des résultats du régime mutualisé pour l'année 2020, au vu de la situation particulièrement exceptionnelle rencontrée au cours notamment du premier semestre en lien avec la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de coronavirus.

C'est dans ces conditions qu'il est expressément convenu qu'une nouvelle négociation pourrait s'engager en fonction des résultats qui seront exposés à l'occasion de la présentation des comptes du régime mutualisé pour l'année 2020.

Les organismes recommandés seraient alors associés à ces démarches, avec l'actuaire de la branche, afin d'arrêter de nouveaux ajustements, les plus adaptés à la pérennité du régime au travers, par exemple, d'une décision paritaire visant à appliquer les taux contractuels visés à l'article 3.2 du présent avenant.

En tout état de cause, dès 2021, les partenaires sociaux engageront toute étude ou diagnostic, à l'aide de l'actuaire de la branche et des organismes recommandés, qui permettrait à la branche d'optimiser le suivi du régime mutualisé, tout en équilibrant son pilotage.

Article 7 | Dates d'effet, durée et dépôt du présent avenant

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

De plus, il est expressément convenu que le présent avenant prendra effet, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1^{er} juillet 2020 pour ce qui concerne la clause de recommandation (art. 2).

Il prendra en outre effet, toujours indépendamment de sa date d'extension, au 1^{er} janvier 2021 pour ce qui concerne la révision du régime de prévoyance (art. 3).

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 15 décembre 2014 modifié restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les parties demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Le protocole technique et financier propre à cette nouvelle recommandation ainsi que le contrat-cadre y afférent seront annexés au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et l'extension de l'avenant sera sollicitée par la même occasion.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des documents requis par le code de la sécurité sociale, compte-tenu de la clause de recommandation, objet du présent avenant.

Article 8 | Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Article 9 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 26 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 septembre 2020

relatif au forfait annuel en jours

NOR : ASET2051015M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé que le recours au forfait annuel en jours est réglementé, au sein de la branche professionnelle de la promotion immobilière, par l'avenant n° 11 du 18 février 2000 à la convention collective nationale de la promotion immobilière, complété par l'accord de branche du 2 novembre 2016.

Pour faire suite au mouvement jurisprudentiel de contrôle de la validité des accords collectifs organisant le recours au forfait annuel en jour, entériné notamment par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux ont souhaité actualiser et préciser les conditions de fonctionnement du forfait annuel en jours.

Dans le même temps, les partenaires sociaux ont exprimé le souhait de renforcer les garanties déjà existantes en faveur des salariés titulaires d'un forfait annuel en jours, notamment en matière de droit au repos, de suivi de la charge de travail, et de droit à la déconnexion.

Ainsi, et après discussions, le présent accord a pu être conclu, en application de l'article L. 3121-63 du code du travail.

Article 1^{er} | Catégories de salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, les signataires rappellent qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours ne peut être conclue que par les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonc-

tions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et/ou les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Par conséquent, le présent accord concerne les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Les signataires réaffirment ainsi que les salariés concernés ne relèvent pas d'un horaire fixe et précis (qu'il soit collectif ou individuel) et bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont ainsi libres de déterminer leur rythme de travail en toute autonomie par rapport à l'horaire applicable au sein de leur service, sous la réserve du respect des garanties édictées par le présent accord, et de l'intérêt de l'entreprise.

Article 2 | Modalités de conclusion d'une convention individuelle de forfait

Le forfait annuel en jours est mis en œuvre sous réserve de l'accord du salarié concerné et de la société, accord matérialisé par une convention individuelle de forfait en jours ou prévu initialement dans le contrat de travail.

La convention individuelle de forfait, ou le contrat de travail, doit préciser :

- l'accord collectif qui régit le forfait ;
- la nature des fonctions exercées justifiant le recours au forfait ;
- le nombre de jours compris dans le forfait ;
- les modalités de décompte des jours de travail et des absences, ainsi que les conditions de prise de repos et la possibilité de rachat de jours de repos ;
- la rémunération forfaitaire, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail ;
- les droits et obligations des parties concernant le suivi, le contrôle de la charge de travail et les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Article 3 | Modalités d'organisation du forfait annuel en jours

3.1. Durée du forfait annuel en jours, période de référence et modalités de décompte

Le forfait est établi, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, sur la base de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, journée de solidarité incluse.

La période de référence du nombre de jours travaillés correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

La durée du travail des salariés en forfait annuel en jours est décomptée en nombre de journées, sans référence horaire, et appréciée dans le cadre de l'année.

3.2. Jours de repos supplémentaires (JRS)

Une durée annuelle de travail ainsi fixée à 218 jours en application des dispositions légales précitées suppose la prise de 25 jours ouvrés de congés annuels sur la période annuelle considérée.

Le nombre de jours de repos est calculé chaque année comme suit :

- nombre de jours dans l'année : a ;
- nombre de jours de week-end : b ;

- nombre de jours de congés-payés : c ;
- nombre de jours fériés tombant sur un jour normalement travaillé : d ;
- nombre de jours prévus au forfait : e ;
- nombre de jours de repos supplémentaires = a – b – c – d – e.

Les JRS doivent être pris régulièrement, par journée ou demi-journée, afin d'assurer une répartition équilibrée de la charge de travail et impérativement, avant le terme de la période annuelle de référence susvisée, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

3.3. Renonciation aux jours de repos supplémentaires (JRS)

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, s'il le souhaite et s'il obtient l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses JRS en contrepartie d'une majoration de salaire, selon le régime prévu à l'article L. 3121-59 du code du travail.

L'accord des parties sera matérialisé par un avenant à la convention individuelle de forfait écrit et signé d'une part par le salarié et d'autre part par l'employeur.

L'avenant conclu entre le salarié et l'employeur déterminera le taux de majoration applicable à ces jours de travail supplémentaires travaillés au-delà des 218 jours, sans qu'il ne puisse, en tout état de cause, être inférieur à 12 % du salaire journalier défini dans la convention individuelle de forfait.

Cet avenant est conclu au moment où la possibilité de dépassement est constatée. Il sera valable pour l'exercice en cours et ne peut pas être reconduit tacitement.

En tout état de cause, le nombre de jours travaillés sur l'année par un salarié ne pourra dépasser 235 jours par an.

Le salarié a également la possibilité, quand ces dispositifs sont mis en place dans l'entreprise, d'alimenter un compte épargne temps ou un plan d'épargne retraite.

3.4. Incidence des périodes incomplètes sur le décompte du forfait

Le nombre annuel maximum de jours fixés correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ au cours de la période de référence, suspension du contrat, congés sans solde, absence non rémunérée...) le nombre de jours prévus dans la convention individuelle de forfait est proratisé à due concurrence.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congé est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

Lorsque le salarié ne bénéficie pas de droits à congés payés complets, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ainsi, en cas d'année incomplète, le nombre de jours restant à travailler au cours de la période de référence est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours prévus dans le forfait} + \text{nombre de congés payés éventuellement non acquis}}{\text{Nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)}} \times \text{Nombre de jours ouvrés restant dans l'année (sans les jours fériés)}$$

4.1. Principe

La rémunération des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est fixée pour une année complète au regard du nombre de jours travaillés.

Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

Les parties au présent accord estiment que l'autonomie qui permet le recours au forfait annuel en jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées. Cette rémunération minimale est définie chaque année, lors de la négociation annuelle sur les salaires de la branche professionnelle de la promotion immobilière.

4.2. Incidence des absences sur la rémunération

En cas d'absence non rémunérée du salarié (suspension du contrat, congés sans solde, absence non rémunérée...) pour un ou plusieurs jours, il sera effectué une retenue sur sa rémunération ainsi calculée :

$$\text{Nombre de journées d'absence} \times \frac{\text{Salaire forfaitaire annuel}}{\text{Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + jours fériés de l'année (ne tombant pas un samedi ou dimanche et hors journée de solidarité) + JRS de l'année}}$$

4.3. Incidence des départs et arrivées en cours de période sur la rémunération

En cas d'arrivée ou de départ au cours de la période annuelle, la rémunération est proratisée en fonction de la date d'entrée ou de sortie de l'entreprise.

Ainsi, en cas de départ en cours d'année, la formule retenue sera la suivante :

$$\text{Nombre de journées payées au cours de la période de référence jusqu'au départ du salarié} \times \frac{\text{Salaire forfaitaire annuel}}{\text{Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + jours fériés de l'année (ne tombant pas un samedi ou dimanche et hors journée de solidarité) + JRS de l'année}}$$

Article 5 | Respect des repos quotidien et hebdomadaire et d'une durée de travail raisonnable

Les signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 3121-62 du code du travail, les salariés titulaires d'un forfait annuel en jours ne sont pas soumis :

- à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;
- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail.

Les signataires précisent qu'une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique :

- un nombre de jours travaillés par mois n'excédant pas 22, sauf pendant les périodes de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et 1/2 journées de repos ;
- un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas 5 en moyenne sur la période annuelle considérée ; si une semaine comporte 5,5 jours de travail ou 6 jours, d'autres semaines doivent comporter moins de 5 jours de travail ;
- le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures ;
- une amplitude horaire entre le début et la fin de la journée de travail ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise devant mettre en œuvre les moyens permettant un respect du repos quotidien de 11 heures ;
- l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos prévues par la réglementation. Ceci implique pour ce dernier la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos. L'entreprise doit rappeler l'obligation de respecter les périodes de repos et le droit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Article 6 | Modalités d'évaluation, de suivi, et de communication

6.1. Relevé de déclaration mensuelle des journées de travail

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système mensuel auto-déclaratif.

Chaque salarié devra à ce titre tenir un document précisant :

- le nombre et la date des journées travaillées ;
- le nombre et la date des journées non travaillées ainsi que leur qualification (congrés payés, congrés hebdomadaire, jour de repos, etc.) ;
- le respect des temps de repos (quotidiens et hebdomadaires).

Le document de décompte devra être rempli au fil des jours et remis chaque mois par le salarié à son supérieur hiérarchique. Ce document fera l'objet d'un visa par le supérieur hiérarchique. Le salarié devra tenir informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Cette déclaration mensuelle permet ainsi d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jours de travail.

L'employeur doit dans les 15 jours ouvrables qui suivent la production de ce relevé mensuel, examiner les alertes que le salarié aura pu mentionner dans ce document et doit, dans ce même délai, y apporter des réponses sur le plan de la charge de travail et de l'organisation du travail. Ces échanges tiennent compte du contenu des documents mensuels. Des ajustements de la charge de travail ou de l'organisation du travail pourront être décidés par l'employeur en cas d'alerte.

Le document mensuel prévu par le présent accord est tenu par l'employeur à la disposition de l'inspection du travail pendant 3 ans ; il se substitue au document prévu au 1^{er} alinéa du 1 de l'avenant n° 11 *bis* conclu le 12 juillet 2000.

6.2. Entretien annuel individuel

Il est expressément convenu que chaque année, un entretien individuel sera organisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique au cours duquel sera abordé :

- sa charge de travail ;

- l’organisation de son travail dans l’entreprise ;
- l’amplitude de ses journées travaillées ;
- le suivi de la prise de ses jours de repos supplémentaires ;
- la répartition dans le temps et l’organisation de son travail et des déplacements professionnels éventuels ;
- l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Cet entretien annuel correspond à celui prévu par l’article 1.2.2 de l’accord du 18 février 2000.

Lors de cet entretien, les participants devront s’assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition, dans le temps, de son travail. L’objectif est de vérifier l’adéquation de la charge de travail au nombre de jours fixé dans la convention de forfait.

De même, lors de cet entretien, il sera vérifié que le salarié a bien respecté les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

En cas de difficulté, et notamment s’il apparaît au cours de l’entretien que le salarié est confronté à une charge de travail déraisonnable, du point de vue des 2 parties, des mesures correctives seront fixées d’un commun accord.

Ces mesures pourront prendre la forme, sans que cette liste ne soit limitative :

- d’un allègement de la charge de travail ;
- d’une réorganisation des missions confiées au salarié ;
- de la hiérarchisation par ordre de priorité des missions à réaliser.

Ces mesures ne pourront en aucun cas affecter l’autonomie dont le salarié dispose dans l’organisation de son travail.

En cas de difficulté dans la mise en place d’actions correctives, le salarié sera rencontré par sa hiérarchie ainsi que par la direction de l’entreprise, afin d’étudier la situation et l’opportunité d’une redéfinition de ses missions et objectifs et de mettre en œuvre des solutions concrètes.

En cas de désaccord sur l’appréciation de la charge de travail et sur les ajustements à mettre en place, le salarié a la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel.

Afin d’assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les parties conviennent de rappeler qu’indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa demande ou à la demande de l’employeur d’un examen par le médecin du travail (art. R. 4624-34 du code du travail).

6.3. Dispositif d’alerte

En cas de difficultés portant sur l’organisation du travail et/ou la charge de travail, ainsi qu’en cas de non-respect des temps de repos, les salariés concernés pourront solliciter, à tout moment, par écrit, un entretien supplémentaire auprès de leur responsable hiérarchique et/ou de la direction.

Cet entretien s’ajoutera et viendra compléter l’entretien annuel prévu à l’article 6.2 du présent accord.

Les responsables hiérarchiques pourront également solliciter l’organisation de cet entretien s’ils identifient des difficultés notamment au regard du relevé déclaratif mensuel.

Cet entretien devra avoir lieu dans les 15 jours ouvrables qui suivent la demande.

Les échanges entre le salarié et l’employeur devront permettre d’ajuster, le cas échéant, la charge et/ou l’organisation du travail du salarié. Ces échanges pourront prendre la forme d’entretiens complémentaires.

Article 7 | Obligation de déconnexion et droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit de chaque salarié de se déconnecter du réseau numérique de son entreprise en dehors de son temps de travail et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles qu'il recevrait par le biais de ces outils pendant son temps de repos.

Les outils numériques participent à l'amélioration des conditions de travail, en contribuant à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, tout en étant source de performance pour l'entreprise.

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique cependant pour ce dernier une possibilité de déconnexion des outils de communication à distance.

En conséquence, pendant leurs temps de repos les salariés sont tenus de ne pas utiliser leurs moyens de communication, et, plus particulièrement leur messagerie électronique (envoi, réponse et consultation des mails...).

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié en application des dispositions prévues aux articles L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3132-1 à L. 3132-31 du code du travail et leurs décrets d'application.

Des modalités supplémentaires d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion pourront être déterminées par l'entreprise, par le biais de la rédaction d'une charte ou tout autre document relatif au droit à la déconnexion. Ces modalités seront alors communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Article 8 | Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Sans préjudice des dispositions plus favorables comprises dans les conventions individuelles de forfait annuel en jours actuellement en vigueur, les parties conviennent que les dispositions définies dans le présent accord sont applicables à l'ensemble des conventions individuelles sur le forfait annuel en jours existants ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants.

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la promotion immobilière, quelle que soit leur taille. Il ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur un jour franc suivant son dépôt dans les conditions ci-après exposées.

Article 9 | Dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | Extension

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Accord du 23 octobre 2020
relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2051014M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1^{er} novembre 2020 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1^{er} novembre 2020 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3 | Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA 1, 5, paragraphe *b* de la CCNA 2 et 6, paragraphe *b* de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1^{er} novembre 2020 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 | Dispositions spécifiques

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature.

Article 6 | Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 23 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020

| Coefficients | À l'embauche | Après 2 ans d'ancienneté | Après 5 ans d'ancienneté | Après 10 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
|-------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 110 M – 115 M – 118 M – 120 M | 10,20 | 10,4040 | 10,6080 | 10,8120 | 11,0160 |
| 128 M | 10,23 | 10,4346 | 10,6392 | 10,8438 | 11,0484 |
| 138 M | 10,25 | 10,4550 | 10,6600 | 10,8650 | 11,0700 |
| 150 M | 10,49 | 10,6998 | 10,9096 | 11,1194 | 11,3292 |

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 10,50 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 24,43 €.

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020

| Pour 151,67 heures | À l'embauche | Après 2 ans d'ancienneté | Après 5 ans d'ancienneté | Après 10 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
|-------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 110 M – 115 M – 118 M – 120 M | 19 121,34 | 19 503,77 | 19 886,19 | 20 268,62 | 20 651,05 |
| 128 M | 19 177,58 | 19 561,13 | 19 944,68 | 20 328,23 | 20 711,79 |
| 138 M | 19 215,07 | 19 599,37 | 19 983,67 | 20 367,97 | 20 752,28 |
| 150 M | 19 664,99 | 20 058,29 | 20 451,59 | 20 844,89 | 21 238,19 |

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020

| Pour 169 heures | À l'embauche | Après 2 ans d'ancienneté | Après 5 ans d'ancienneté | Après 10 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
|-----------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 115 M – 118 M – 120 M | 21 852,06 | 22 289,10 | 22 726,14 | 23 163,18 | 23 600,22 |
| 128 M | 21 916,33 | 22 354,66 | 22 792,98 | 23 231,31 | 23 669,64 |
| 138 M | 21 959,18 | 22 398,36 | 22 837,55 | 23 276,73 | 23 715,91 |
| 150 M | 22 473,34 | 22 922,81 | 23 372,27 | 23 821,74 | 24 271,21 |

| Pour 200 heures | À l'embauche | Après 2 ans d'ancienneté | Après 5 ans d'ancienneté | Après 10 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
|-----------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 115 M – 118 M – 120 M | 27 168,52 | 27 711,89 | 28 255,26 | 28 798,63 | 29 342,00 |
| 128 M | 27 248,42 | 27 793,39 | 28 338,36 | 28 883,33 | 29 428,29 |
| 138 M | 27 301,70 | 27 847,73 | 28 393,77 | 28 939,80 | 29 485,84 |
| 150 M | 27 940,95 | 28 499,77 | 29 058,59 | 29 617,41 | 30 176,23 |

Personnels employés

Taux horaires (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020

| Coefficients | À l'embauche | 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 |
|-----------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 105 – 110 – 115 – 120 | 10,20 | 10,5060 | 10,8120 | 11,1180 | 11,4240 | 11,7300 |
| 125 | 10,21 | 10,5163 | 10,8226 | 11,1289 | 11,4352 | 11,7415 |
| 132,5 | 10,23 | 10,5369 | 10,8438 | 11,1507 | 11,4576 | 11,7645 |
| 140 | 10,26 | 10,5678 | 10,8756 | 11,1834 | 11,4912 | 11,7990 |
| 148,5 | 10,49 | 10,8047 | 11,1194 | 11,4341 | 11,7488 | 12,0635 |

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 35,02 € ;
- traducteur : 140,06 € ;
- traducteur et rédacteur : 210,09 €.

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020

| Pour 151,67 heures | À l'embauche | 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 |
|-----------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 105 – 110 – 115 – 120 | 19 121,34 | 19 694,98 | 20 268,62 | 20 842,26 | 21 415,90 | 21 989,54 |
| 125 | 19 140,09 | 19 714,29 | 20 288,50 | 20 862,70 | 21 436,90 | 22 011,10 |
| 132,5 | 19 177,58 | 19 752,91 | 20 328,23 | 20 903,56 | 21 478,89 | 22 054,22 |
| 140 | 19 233,82 | 19 810,83 | 20 387,85 | 20 964,86 | 21 541,88 | 22 118,89 |
| 148,5 | 19 664,99 | 20 254,94 | 20 844,89 | 21 434,84 | 22 024,79 | 22 614,74 |

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020

| Coefficients | À l'embauche | 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 |
|--------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 150 | 10,63 | 10,9489 | 11,2678 | 11,5867 | 11,9056 | 12,2245 |
| 157,5 | 10,75 | 11,0725 | 11,3950 | 11,7175 | 12,0400 | 12,3625 |
| 165 | 11,26 | 11,5978 | 11,9356 | 12,2734 | 12,6112 | 12,9490 |
| 175 | 11,95 | 12,3085 | 12,6670 | 13,0255 | 13,3840 | 13,7425 |
| 185 | 12,61 | 12,9883 | 13,3666 | 13,7449 | 14,1232 | 14,5015 |
| 200 | 13,65 | 14,0595 | 14,4690 | 14,8785 | 15,2880 | 15,6975 |
| 215 | 14,67 | 15,1101 | 15,5502 | 15,9903 | 16,4304 | 16,8705 |
| 225 | 15,37 | 15,8311 | 16,2922 | 16,7533 | 17,2144 | 17,6755 |

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 141,81 € ;
- traducteur et rédacteur : 212,73 €.

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020

| Pour 151,67 heures | À l'embauche | 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 |
|--------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 150 | 19 927,44 | 20 525,26 | 21 123,09 | 21 720,91 | 22 318,73 | 22 916,56 |
| 157,5 | 20 152,39 | 20 756,96 | 21 361,53 | 21 966,11 | 22 570,68 | 23 175,25 |
| 165 | 21 108,46 | 21 741,71 | 22 374,97 | 23 008,22 | 23 641,48 | 24 274,73 |
| 175 | 22 401,96 | 23 074,02 | 23 746,08 | 24 418,14 | 25 090,2 | 25 762,25 |
| 185 | 23 639,23 | 24 348,41 | 25 057,58 | 25 766,76 | 26 475,94 | 27 185,11 |
| 200 | 25 588,85 | 26 356,52 | 27 124,18 | 27 891,85 | 28 659,51 | 29 427,18 |
| 215 | 27 500,99 | 28 326,02 | 29 151,05 | 29 976,08 | 30 801,11 | 31 626,14 |
| 225 | 28 813,24 | 29 677,64 | 30 542,03 | 31 406,43 | 32 270,83 | 33 135,23 |

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima (en euros) à compter du 1^{er} novembre 2020
(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

| Coefficients | Ancienneté dans le groupe | Rémunération annuelle garantie | Paiement mensuel minimum |
|--------------|---------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 100 | Jusqu'à 5 ans | 29 503,96 | 2 212,80 |
| | 5 à 10 ans | 30 979,16 | 2 323,44 |
| | 10 à 15 ans | 32 454,35 | 2 434,08 |
| | après 15 ans | 33 929,55 | 2 544,72 |

| Coefficients | Ancienneté dans le groupe | Rémunération annuelle garantie | Paie mensuel minimum |
|---|--|--------------------------------|----------------------|
| 106,5 | Jusqu'à 5 ans | 31 418,83 | 2 356,41 |
| | 5 à 10 ans | 32 989,77 | 2 474,23 |
| | 10 à 15 ans | 34 560,71 | 2 592,05 |
| | après 15 ans | 36 131,65 | 2 709,87 |
| 113 | Jusqu'à 5 ans | 33 334,11 | 2 500,06 |
| | 5 à 10 ans | 35 000,82 | 2 625,06 |
| | 10 à 15 ans | 36 667,52 | 2 750,06 |
| | après 15 ans | 38 334,23 | 2 875,07 |
| 119 | Jusqu'à 5 ans | 35 100,90 | 2 632,57 |
| | 5 à 10 ans | 36 855,95 | 2 764,20 |
| | 10 à 15 ans | 38 610,99 | 2 895,82 |
| | après 15 ans | 40 366,04 | 3 027,45 |
| 132 | Jusqu'à 5 ans | 38 930,89 | 2 919,82 |
| | 5 à 10 ans | 40 877,44 | 3 065,81 |
| | 10 à 15 ans | 42 823,98 | 3 211,80 |
| | après 15 ans | 44 770,53 | 3 357,79 |
| 145 | Jusqu'à 5 ans | 42 761,06 | 3 207,08 |
| | 5 à 10 ans | 44 899,11 | 3 367,43 |
| | 10 à 15 ans | 47 037,16 | 3 527,79 |
| | après 15 ans | 49 175,22 | 3 688,14 |
| Cadres supérieurs | Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV | | |
| NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de a CCNA 4). | | | |

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 12 du 8 octobre 2020

au protocole d'accord du 30 juin 2004
relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises
exerçant des activités de prestations logistiques

NOR : ASET2051016M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1^{er}.

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

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

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

Fait à Paris, le 8 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Personnels ouvriers (CCNA 1)

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} novembre 2020 (en euros)

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 6 mois | Après 2 ans | Après 5 ans | Après 10 ans | Après 15 ans |
|---|---|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 110 L | Opérateur/emballeur | 10,17 | 10,21 | 10,4142 | 10,6184 | 10,8226 | 11,0268 |
| | Manutentionnaire logistique | 10,17 | 10,21 | 10,4142 | 10,6184 | 10,8226 | 11,0268 |
| 115 L | Préparateur de commandes | 10,17 | 10,29 | 10,4958 | 10,7016 | 10,9074 | 11,1132 |
| | Agent logistique | 10,17 | 10,29 | 10,4958 | 10,7016 | 10,9074 | 11,1132 |
| 120 L | Contrôleur/flasheur | 10,18 | 10,34 | 10,5468 | 10,7536 | 10,9604 | 11,1672 |
| | Agent de maintenance d'entrepôt logistique | 10,18 | 10,34 | 10,5468 | 10,7536 | 10,9604 | 11,1672 |
| 125 L | Cariste en prestation logistique ^[1] | 10,20 | 10,40 | 10,6080 | 10,8160 | 11,0240 | 11,2320 |
| 138 L | Opérateur de ligne | 10,22 | 10,47 | 10,6794 | 10,8888 | 11,0982 | 11,3076 |
| [1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT. | | | | | | | |

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 2 ans | Après 5 ans | Après 10 ans | Après 15 ans |
|-------------|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 110 L | Opérateur/emballeur | 19 556,99 | 19 948,13 | 20 339,27 | 20 730,41 | 21 121,55 |
| | Manutentionnaire logistique | 19 556,99 | 19 948,13 | 20 339,27 | 20 730,41 | 21 121,55 |
| 115 L | Préparateur de commandes | 19 723,84 | 20 118,32 | 20 512,79 | 20 907,27 | 21 301,75 |
| | Agent logistique | 19 723,84 | 20 118,32 | 20 512,79 | 20 907,27 | 21 301,75 |

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 2 ans | Après 5 ans | Après 10 ans | Après 15 ans |
|---|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 120 L | Contrôleur/flasheur Agent de maintenance d'entrepôt logistique | 19 807,82 19 807,82 | 20 203,98 20 203,98 | 20 600,13 20 600,13 | 20 996,29 20 996,29 | 21 392,45 21 392,45 |
| 125 L | Cariste en prestation logistique(1) | 19 941,78 | 20 340,62 | 20 739,45 | 21 138,29 | 21 537,12 |
| 138 L | Opérateur de ligne | 20 023,11 | 20 423,57 | 20 824,03 | 21 224,50 | 21 624,96 |
| [1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT. | | | | | | |

Personnels employés (CCNA 2)

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} novembre 2020 (en euros)

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 6 mois | Après 3 ans | Après 6 ans | Après 9 ans | Après 12 ans | Après 15 ans |
|-------------|--|----------------|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 110 L | Assistant inventaire | 10,22 | 10,40 | 10,7120 | 11,0240 | 11,3360 | 11,6480 | 11,9600 |
| 120 L | Employé d'ordonnancement Agent administratif logistique | 10,27 10,27 | 10,47 10,47 | 10,7841 10,7841 | 11,0982 11,0982 | 11,4123 11,4123 | 11,7264 11,7264 | 12,0405 12,0405 |

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 3 ans | Après 6 ans | Après 9 ans | Après 12 ans | Après 15 ans |
|-------------|--|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 110 L | Assistant inventaire | 19 906,58 | 20 503,78 | 21 100,97 | 21 698,17 | 22 295,37 | 22 892,57 |
| 120 L | Employé d'ordonnancement Agent administratif logistique | 20 023,41 20 023,41 | 20 624,11 20 624,11 | 21 224,81 21 224,81 | 21 825,52 21 825,52 | 22 426,22 22 426,22 | 23 026,92 23 026,92 |

Personnels techniciens et agents de maîtrise (CCNA 3)

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} novembre 2020 (en euros)

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 3 ans | Après 6 ans | Après 9 ans | Après 12 ans | Après 15 ans |
|-------------|---|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 150 L | Technicien de maintenance d'entrepôt logistique | 11,66 | 12,0098 | 12,3596 | 12,7094 | 13,0592 | 13,4090 |
| 157,5 L | Chef d'équipe logistique | 11,75 | 12,1025 | 12,4550 | 12,8075 | 13,1600 | 13,5125 |
| | Gestionnaire de stocks | 11,75 | 12,1025 | 12,4550 | 12,8075 | 13,1600 | 13,5125 |
| | Correspondant du responsable management de la qualité | 11,75 | 12,1025 | 12,4550 | 12,8075 | 13,1600 | 13,5125 |
| 165 L | Responsable ou superviseur de lignes | 11,75 | 12,1025 | 12,4550 | 12,8075 | 13,1600 | 13,5125 |
| | Chef de quai logistique | 12,19 | 12,5557 | 12,9214 | 13,2871 | 13,6528 | 14,0185 |
| 200 L | Chef d'exploitation logistique | 14,57 | 15,0071 | 15,4442 | 15,8813 | 16,3184 | 16,7555 |
| | Responsable maintenance d'entrepôt logistique | 14,57 | 15,0071 | 15,4442 | 15,8813 | 16,3184 | 16,7555 |
| | Responsable service client logistique | 14,57 | 15,0071 | 15,4442 | 15,8813 | 16,3184 | 16,7555 |
| | Responsable conditionnement à façon | 14,57 | 15,0071 | 15,4442 | 15,8813 | 16,3184 | 16,7555 |

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 3 ans | Après 6 ans | Après 9 ans | Après 12 ans | Après 15 ans |
|-------------|---|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 150 L | Technicien de maintenance d'entrepôt logistique | 22 382,08 | 23 053,54 | 23 725,00 | 24 396,47 | 25 067,93 | 25 739,39 |
| 157,5 L | Chef d'équipe logistique | 22 522,42 | 23 198,09 | 23 873,77 | 24 549,44 | 25 225,11 | 25 900,78 |
| | Gestionnaire de stocks | 22 522,42 | 23 198,09 | 23 873,77 | 24 549,44 | 25 225,11 | 25 900,78 |
| | Correspondant du responsable management de la qualité | 22 522,42 | 23 198,09 | 23 873,77 | 24 549,44 | 25 225,11 | 25 900,78 |
| | Responsable ou superviseur de lignes | 22 522,42 | 23 198,09 | 23 873,77 | 24 549,44 | 25 225,11 | 25 900,78 |

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | Après 3 ans | Après 6 ans | Après 9 ans | Après 12 ans | Après 15 ans |
|-------------|---|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 165 L | Chef de quai logistique | 23 387,75 | 24 089,38 | 24 791,02 | 25 492,65 | 26 194,28 | 26 895,91 |
| 200 L | Chef d'exploitation logistique | 27 578,28 | 28 405,63 | 29 232,98 | 30 060,33 | 30 887,67 | 31 715,02 |
| | Responsable maintenance d'entrepôt logistique | 27 578,28 | 28 405,63 | 29 232,98 | 30 060,33 | 30 887,67 | 31 715,02 |
| | Responsable service client logistique | 27 578,28 | 28 405,63 | 29 232,98 | 30 060,33 | 30 887,67 | 31 715,02 |
| | Responsable conditionnement à façon | 27 578,28 | 28 405,63 | 29 232,98 | 30 060,33 | 30 887,67 | 31 715,02 |

Personnels ingénieurs et cadres (CCNA 4)

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

| Coefficient | Emploi | À l'embauche | | Après 5 ans | | Après 10 ans | | Après 15 ans | |
|-------------|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|
| | | Rémunération annuelle garantie | Paie mensuel minimum | Rémunération annuelle garantie | Paie mensuel minimum | Rémunération annuelle garantie | Paie mensuel minimum | Rémunération annuelle garantie | Paie mensuel minimum |
| 100 L | Responsable management de la qualité | 35 591,07 | 2 669,33 | 37 370,62 | 2 802,80 | 39 150,18 | 2 936,26 | 40 929,73 | 3 069,73 |
| 106,5 L | Chef de projet | 37 913,35 | 2 843,50 | 39 809,02 | 2 985,68 | 41 704,69 | 3 127,85 | 43 600,35 | 3 270,03 |
| | Responsable sécurité | 37 913,35 | 2 843,50 | 39 809,02 | 2 985,68 | 41 704,69 | 3 127,85 | 43 600,35 | 3 270,03 |
| 113 L | Directeur d'exploitation logistique | 40 218,42 | 3 016,38 | 42 229,34 | 3 167,20 | 44 240,26 | 3 318,02 | 46 251,18 | 3 468,84 |
| | Directeur méthode logistique | 40 218,42 | 3 016,38 | 42 229,34 | 3 167,20 | 44 240,26 | 3 318,02 | 46 251,18 | 3 468,84 |
| 119 L | Directeur conditionnement à façon | 42 059,05 | 3 154,43 | 44 162,00 | 3 312,15 | 46 264,96 | 3 469,87 | 48 367,91 | 3 627,59 |
| | Directeur de site logistique | 42 059,05 | 3 154,43 | 44 162,00 | 3 312,15 | 46 264,96 | 3 469,87 | 48 367,91 | 3 627,59 |
| 132 L | Directeur de sites logistiques | 46 999,17 | 3 524,94 | 49 349,13 | 3 701,18 | 51 699,09 | 3 877,43 | 54 049,05 | 4 053,68 |

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 72 du 29 octobre 2020
relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

NOR : ASET2051017M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 71, ce dernier en date du 10 juillet 2020, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er} | Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 2 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 29 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe (CCNA 1)

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

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2020.

| Nature des indemnités | Taux | Référence aux articles du protocole |
|------------------------------------|-------|-------------------------------------|
| Indemnité de repas | 13,92 | Article 3, alinéa 1 |
| Indemnité de repas unique | 8,56 | Article 4 |
| Indemnité de repas unique « nuit » | 8,34 | Article 12 |
| Indemnité spéciale | 3,77 | Article 7 |
| Indemnité de casse-croûte | 7,54 | Article 5 |
| Indemnité de grand déplacement | | |
| – 1 repas + 1 découcher | 44,50 | Article 6 |
| – 2 repas + 1 découcher | 58,42 | |

Brochure n° 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 6 novembre 2020

relatif au droit au congé de formation économique sociale
et syndicale des salariés intérimaires

NOR : ASET2050999M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CGT intérim ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Eu égard aux particularités du statut des salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, par avenant n° 2 du 21 juillet 2017 à l'accord sur la formation professionnelle du 26 septembre 2014, d'adapter les modalités de mise en œuvre du droit au congé de formation économique sociale et syndicale, en créant une portabilité conventionnelle durant laquelle le salarié intérimaire conserve l'exercice du droit au congé sous certaines conditions.

Cet avenant n° 2 a été abrogé par l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle qui prévoit l'engagement des partenaires sociaux de branche de se réunir en vue de maintenir la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale au bénéfice des salariés intérimaires.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, de rétablir cette portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale sur la base des anciennes dispositions issues de l'avenant n° 2 précité.

En conséquence, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Modalités d'exercice du droit au congé

En raison de l'alternance des périodes travaillées et des périodes non travaillées, le droit au congé de formation économique sociale et syndicale des salariés intérimaires s'exerce obligatoirement en dehors d'une mission.

Le droit au congé pourra toutefois s'exercer durant la mission dans les seuls cas suivants :

- pour les salariés intérimaires titulaires d'un CDI intérimaire ;
- pour les salariés intérimaires délégués dans le cadre d'une mission d'au moins 3 mois.

Article 2 | Mise en place d'une portabilité conventionnelle du droit au congé

Afin de tenir compte des spécificités du travail temporaire, les partenaires sociaux conviennent de créer une portabilité durant laquelle le salarié intérimaire conserve le bénéfice du droit au congé de formation économique sociale et syndicale.

Ainsi, le salarié intérimaire qui remplit la condition d'ancienneté de 455 heures au sein de la branche au cours des 12 derniers mois consécutifs, a droit sur sa demande, et en dehors d'une mission, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale ou syndicale.

L'ancienneté de 455 heures intègre un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 10 % des heures rémunérées.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté sont :

- les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence ;
- les heures assimilées aux heures de travail effectif limitativement énumérées ci-après :
 - les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance et d'adoption, d'intempéries et d'activité partielle ;
 - les heures chômées du fait du fait de maternité, de maladie ou d'accident indemnisées ou non ;
 - les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
 - les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
 - les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
 - les heures rémunérées pour l'exercice de tous mandats de représentation du personnel ou syndical y compris dans des organismes non liés à la branche, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 3 | Rémunération du congé

Durant le ou les congés de formation économique sociale ou syndicale, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Le salarié intérimaire bénéficiaire du ou des congés de formation économique sociale et syndicale perçoit une rémunération versée par l'employeur selon les modalités fixées à l'article L. 2145-6 du code du travail.

Article 4 | Durée du congé

La durée totale des congés de formation économique sociale et syndicale pris dans l'année est au maximum de :

- douze jours pour les salariés intérimaires ;
- dix-huit jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et les animateurs des stages et sessions.

Article 5 | Entrée en vigueur de l'accord

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

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

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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Suivi de l'accord

Le présent accord sera suivi annuellement par les partenaires sociaux de la branche au sein de la CPPNI.

Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 6 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086 | Convention collective nationale

IDCC : 1170 | **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

Avenant n° 14 du 8 octobre 2020
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes

NOR : ASET2051028M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 13 du 2 juin 2017 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAg) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 13 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de façon dégressive, de la façon suivante :

- 3,60 % pour les groupes 1 et 2 ;
- 3,80 % pour le groupe 3, niveau A pour éviter le chevauchement de la valeur de REMAG avec le groupe 2, niveau D ;
- 2,80 % pour le groupe 3, niveaux B, C et D, et pour les groupes 4 et 5.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2020 selon le barème suivant :

| Groupe | Niveau A | Niveau B | Niveau C | Niveau D |
|--------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 19 896 € | 20 396 € | 20 483 € | 21 007 € |
| 2 | 21 024 € | 21 660 € | 22 528 € | 23 640 € |
| 3 | 23 688 € | 24 230 € | 25 511 € | 27 036 € |
| 4 | 27 086 € | 27 881 € | 29 515 € | 31 729 € |
| 5 | 31 775 € | 33 025 € | 35 655 € | 38 840 € |

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 (de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification) ».

Article 2 | Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 à savoir :

(Euros/mensuel.)

| Groupe | 3 ans d'ancienneté | 6 ans d'ancienneté | 9 ans d'ancienneté | 12 ans d'ancienneté | 15 ans d'ancienneté |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| 1 | 23 | 46 | 69 | 92 | 115 |
| 2 | 27 | 54 | 81 | 108 | 135 |
| 3 | 30 | 60 | 90 | 120 | 150 |
| 4 | 40 | 80 | 120 | 160 | 200 |
| 5 | 50 | 100 | 150 | 200 | 250 |

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution

de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 | Dénonciation et révision

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

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 7 | Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en 2 exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Fait à Paris le 8 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 52 du 8 octobre 2020
relatif aux salaires minima des cadres au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2051027M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au « Barème des salaires mensuels minima » des cadres de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit.

En vertu du 52^e avenant du 8 octobre 2020 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,269 €.

Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2020 pour un travail à temps plein :

| Catégorie | |
|--------------|------------|
| Catégorie I | |
| 300 | 1 880,70 € |
| 322 | 2 018,62 € |
| 344 | 2 156,54 € |
| Catégorie II | |
| 366 | 2 294,45 € |
| 388 | 2 432,37 € |
| 410 | 2 570,29 € |

| Catégorie | |
|---------------|------------|
| 432 | 2 708,21 € |
| 454 | 2 846,13 € |
| 476 | 2 984,04 € |
| 498 | 3 121,96 € |
| Catégorie III | |
| 520 | 3 259,88 € |
| 542 | 3 397,80 € |
| 564 | 3 535,72 € |
| 586 | 3 673,63 € |
| 608 | 3 811,55 € |
| 630 | 3 949,47 € |
| 652 | 4 087,39 € |

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 6,269 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du cadre concerné.

Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 | Dénonciation et révision

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

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 5 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 6 | Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en 2 exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Fait à Paris le 8 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200500-001220

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
