



©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

2020-51

2 janvier 2021

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2020-51 du 2 janvier 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	155

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-51 du 2 janvier 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Banque populaire : avenant n° 2 du 9 juillet 2020 relatif à la modification de l'article 59 de la convention collective concernant les congés d'absences pour événements familiaux.....	5
Bricolage : accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	9
Bricolage : accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle.....	13
Bricolage : accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle	17
Bricolage : avenant n° 3 du 6 octobre 2020 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement	34
Caisse d'épargne : accord du 15 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle.....	36
Carrières et matériaux (industries [Bretagne, ouvriers, ETAM]) : adhésion par lettre du 13 novembre 2020 de la Fédération BATIMAT-TP CFTC à l'accord du 28 octobre 2020 relatif aux salaires minimaux.....	74
Électriciens et gaziers (industries) : avenant n° 6 du 27 novembre 2020 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires	75
Électriciens et gaziers (retraite complémentaire [DOM]) : avenant n° 1 du 25 novembre 2020 à l'accord du 17 décembre 2004 relatif à la mise en place d'un dispositif de retraite complémentaire	78
Fleuristes et animaux familiers : avenant du 14 octobre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux.....	82
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 14 octobre 2020 à l'accord du 15 janvier 2019 relatif au niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage.....	85
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 3 du 14 octobre 2020 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles.....	87
Habillement (industries) : accord du 26 octobre 2020 relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité (APLD)	89

Papeterie, fournitures de bureau, reprographie : accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD).....	94
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 15 octobre 2020 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	102
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord du 9 octobre 2020 relatif au régime complémentaire frais de santé.....	106
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord du 9 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance.....	123
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord tripartite du 20 novembre 2020 relatif à la modification de diverses dispositions	135
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : avenant n° 3 du 9 octobre 2020 à l'accord du 1 ^{er} avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé	141

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Avenant n° 2 du 9 juillet 2020
relatif à la modification de l'article 59 de la convention collective

NOR : ASET2051041M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 a renforcé les droits des salariés ayant perdu un enfant en allongeant à 7 jours ouvrés la durée du congé pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente du salarié, de moins de 25 ans, ainsi que d'un enfant du salarié, quel que soit son âge, lorsque celui-ci est lui-même parent.

Les signataires du présent avenant décident en conséquence de réviser les dispositions de l'article 59, modifiées en dernier lieu par l'avenant du 26 mars 2018, relatives au nombre de jours attribués en cas de décès d'un enfant, afin de prendre en compte cette évolution législative.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Modification de l'article 59 de la convention collective*

L'article 59 de la convention collective concernant les absences pour événements familiaux est modifié comme suit :

« Article 59.1 | *Autorisations d'absences*

	Jours ouvrés
Mariage ou union par Pacs du salarié	5
Mariage ou Pacs des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un Pacs	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus et n'étant pas parent	5
Décès d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus, si l'enfant décédé était lui-même parent	7
Décès d'un enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	
Ce congé est cumulable avec le congé de deuil dont la durée et les conditions sont prévues par l'article L. 3142-1-1 du code du travail	
Décès d'un enfant du conjoint du salarié, ou de son partenaire lié par un Pacs, n'étant pas à la charge effective et permanente du salarié	5
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	

Les autres alinéas de l'article 59.1 demeurent inchangés.

Article 59.2 | *Rémunération*

Sans changement. »

Article 2 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} juillet 2020.

Toutes les autres clauses de la convention collective du 1^{er} juillet 2015 non modifiées par le présent avenant demeurent en l'état.

Article 3 | *Clause de suivi*

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4 | Révision et dénonciation

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 5 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE SA en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Le présent accord sera également publié selon les modalités prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Entreprises branche Banque populaire

Mise à jour janvier 2019.

BP Alsace-Lorraine-Champagne.

BP Aquitaine Centre atlantique.

BP Auvergne-Rhône-Alpes.

BP Bourgogne-Franche-Comté.

BRED.

BP Grand Ouest.

BP Méditerranée.

BP Nord.

BP Occitane.

BP Rives Paris.

BP Sud.

BP Val France.

CASDEN.

Crédit coopératif.

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 6 octobre 2020

relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale
de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2051052M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CFDT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord se substitue à l'accord sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu le 9 mai 1995 et dénoncé par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Missions générales

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche et, en particulier, de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues par la loi, la mise en œuvre de l'accord sur la formation professionnelle du 6 octobre 2020 ;
- permettre l'information des organisations représentatives au niveau de la branche sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- veiller à la mise en œuvre des politiques emploi et formation définies dans les accords de la branche ;
- prendre toute décision nécessaire pour faciliter l'accès à la formation des salariés ;
- garantir la promotion et l'information autour des métiers de la branche ;
- vérifier le respect par les organismes de formation, des cahiers des charges concernant les formations délivrées dans le cadre de CQP.

Article 3 | Missions périodiques

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- des montants des formations en apprentissage (coûts contrats) ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations établies par l'OPCO sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 4 | Composition et modalités de fonctionnement

4.1. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, un titulaire et un suppléant dénommés ;
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants dénommés de la FMB.

4.1. Fonctionnement

4.2.1. Réunions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) doit se réunir au moins deux fois par an. Le calendrier de réunion est arrêté en fin d'année pour l'année civile suivante. D'un commun accord entre la présidence et la vice-présidence, les dates de réunions pourront être exceptionnellement modifiées. La commission peut en outre

être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la demande d'au moins trois de ses membres titulaires.

Les réunions se tiennent principalement sur la même journée que les réunions de SPP, mais peuvent avoir lieu sur une autre date.

4.2.2. Organisation des réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions.

En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

4.2.3. Quorum

La présence ou la représentation d'au moins 2 organisations syndicales représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour que la réunion puisse se tenir.

La présence ou la représentation d'au moins 3 organisations syndicales représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour qu'elle donne lieu à une ou plusieurs délibérations.

Si un de ces 2 quorums n'est pas atteint, la réunion suivante, dont la date est alors fixée, comportera *a minima* le même ordre du jour sans qu'un quorum ne soit requis.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

4.2.4. Règle de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés selon la définition ci-dessus. Chaque collège ayant le nombre de voix correspondant au nombre le plus élevé de personnes présentes ou représentées dans un des 2 collèges.

4.2.5. Secrétariat

La FMB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions, comptes rendus des séances.

Article 5 | *Présidence et vice-présidence*

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) qui représentent respectivement chaque collège. Le (la) président(e) et le (la) vice-présidente(e) sont désignés par leur collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la FMB et les organisations syndicales de salariés.

Les parties font en sorte que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les membres présents de la commission nomment un(e) président de séance, choisi dans le collège qui a la présidence.

Les comptes rendus sont proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Article 6 | *Frais de déplacements et protection des représentants des salariés*

Les frais de déplacements des titulaires et suppléants « salariés » seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies pour les négociations paritaires dans le protocole de remboursement de frais du 18 mars 2010 et ses avenants.

Le maintien de salaire des salariés participant de manière effective aux réunions de la CPNEFP et à ses réunions préparatoires est prévu, dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, à l'article 3 de l'accord de branche du 18 mars 2010.

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPNEFP bénéficient dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement et du droit de s'absenter pour participer aux réunions de cette commission.

Article 7 | *Recours*

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPPNI.

Article 8 | *Durée, date d'application, dénonciation, publicité et extension*

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 6 octobre 2020
relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle

NOR : ASET2051055M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT CSD ;

CFDT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord se substitue à l'accord sur la section paritaire professionnelle conclu le 2 juillet 2012 et dénoncé par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Missions

Elle fixe les règles de prise en charge financière des formations, en cohérence avec les orientations, priorités et décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et des dispositions conventionnelles de branche.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les entreprises de 10 à 50 salariés relevant de son champ, elle effectue toute proposition jugée utile pour la prise en charge des actions sur le plan de développement des compétences.

Elle peut aussi proposer au conseil d'administration, dans le cadre des fonds de l'alternance de moduler les montants des forfaits et taux de prise en charge des actions de formation de la branche.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Article 3 | Composition et modalités de fonctionnement

3.1. Composition

La section paritaire professionnelle est composée :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Réunions

La section paritaire professionnelle (SPP) doit se réunir au moins deux fois par an. Le calendrier de réunion est arrêté en fin d'année pour l'année civile suivante. D'un commun accord entre la présidence et la vice-présidence, les dates de réunions pourront être exceptionnellement modifiées. La commission peut en outre être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la demande d'au moins trois de ses membres titulaires.

Les réunions se tiennent principalement sur la même journée que les réunions de CPNEFP.

3.2.2. Organisation des réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions.

En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

3.2.3. Quorum

La présence ou la représentation d'au moins 2 organisations syndicales représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour que la réunion puisse se tenir.

La présence ou la représentation d'au moins 3 organisations syndicales représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour qu'elle donne lieu à une ou plusieurs délibérations.

Si un de ces 2 quorums n'est pas atteint, la réunion suivante, dont la date est alors fixée, comportera *a minima* le même ordre du jour sans qu'un quorum ne soit requis.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

3.2.4. Règles de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés selon la définition ci-dessus. Chaque collège ayant le nombre de voix correspondant au nombre le plus élevé de personnes présentes ou représentées dans un des 2 collèges.

3.2.5. Secrétariat

La FMB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions, compte rendu des séances.

3.3. Présidence et vice-présidence

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) qui représentent respectivement chaque collège. Le (la) président(e) et le (la) vice-présidente(e) sont désignés par leur collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la FMB et les organisations syndicales de salariés.

Les parties font en sorte que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les membres présents de la commission nomment un(e) président de séance, choisi dans le collège qui a la présidence.

Les comptes rendus des réunions sont proposés pour approbation, lors de la réunion suivante.

Article 4 | *Frais de déplacement et protection des représentants de salariés*

Les frais de déplacements des titulaires et suppléants « salariés » seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies pour les négociations paritaires dans le protocole de remboursement de frais du 18 mars 2010 et ses avenants.

Le maintien de salaire des salariés participant de manière effective aux réunions de la SPP est prévu, dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, à l'article 3 de l'accord de branche du 18 mars 2010.

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la SPP bénéficient dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement et du droit de s'absenter pour participer aux réunions de cette commission.

Article 5 | *Recours*

En cas de situation de blocage au sein de la section paritaire professionnelle, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPPNI.

Article 6 | *Durée, date d'application, dénonciation, publicité et extension*

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 6 octobre 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2051053M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFDT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité et leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et aux demandeurs d'emploi, d'améliorer et d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers ;
- le maintien, le développement des compétences des salariés pour assurer leur capacité à occuper un emploi sur le marché du travail.

La formation professionnelle doit permettre de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise. Pour cela, les plans de développement des compétences doivent prendre en compte les besoins en compétences des salariés requis par les orientations stratégiques présentées par l'entreprise. À cette fin, il est rappelé l'importance de :

- la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- et la tenue des entretiens professionnels des salariés qui permettent l'expression de ces besoins en compétences.

Dans le prolongement de l'évolution de la réglementation en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent que la branche du bricolage participe à l'objectif national de qualification des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux effectuent un suivi

régulier de la progression professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, en termes de qualification, de promotion.

Les signataires rappellent ainsi leur attachement à l'objectif de qualification mentionné dans le code du travail qui prévoit que :

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Les partenaires sociaux souhaitent aussi rappeler que tous les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet. De manière générale, les signataires prônent un égal accès à la formation par la possibilité pour le salarié de demander, à tout moment, à suivre une formation.

Un examen sera fait au niveau de la branche des salariés travaillant habituellement le dimanche.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de compétences selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement, et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un engagement réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de développement des compétences reflète l'initiative de l'employeur ;
- le compte personnel de formation (CPF) s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail.

L'implication de tous les acteurs de la formation garantit la progression professionnelle.

En outre, les signataires souhaitent favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment grâce, au contrat de professionnalisation, au contrat d'apprentissage ou encore à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le présent accord, dont le champ d'application est le même que celui de la convention collective se substitue aux accords et avenants indiqués ci-après et dénoncés par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche :

- accord du 28 décembre 1994 ;
- accord du 15 décembre 1998 ;
- accord du 2 décembre 2004 ;
- avenants du 26 janvier 2006 ;
- accord du 8 septembre 2017.

Article 1^{er} | *Orientations générales de la branche*

Les organisations syndicales et l'organisation patronale de la branche ont travaillé sur les orientations générales en matière d'emploi et de formation professionnelle et ont établi, les priorités suivantes :

- anticiper les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par la professionnalisation et par l'apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les personnes en insertion dans la vie professionnelle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- mettre en œuvre les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle tel que prévu dans l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une longue absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle et aux travailleurs en situation de handicap ;
- mettre à disposition, de concert avec l'OPCO de la branche, sur le site internet de ce dernier, les informations permettant de :
 - communiquer auprès des salariés sur :
 - l'évolution prévisible des emplois dans la branche (ou du marché du travail) ;
 - l'évolution des qualifications qui en résulte ;
 - les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
 - accompagner les salariés dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
 - favoriser la possibilité pour les demandeurs d'emploi de pouvoir se former également.

Par ailleurs, les signataires souhaitent, à l'instar du législateur, appliquer cette politique de formation à l'ensemble des publics prioritaires qui, dans la branche du bricolage, sont les suivants :

- les travailleurs en situation de handicap ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les seniors ;
- les jeunes ;
- les bas niveaux de qualification et les personnes sans qualification et les plus éloignés de l'emploi ;
- les salariés soumis à la pénibilité au travail ;
- les publics ne disposant pas du socle commun de connaissances et de compétences.

Les signataires conviennent qu'il appartient à la CPNEFP de suivre la mise en application de ces orientations générales de formation au niveau de la branche.

Article 2 | *Acteurs de la formation professionnelle continue*

2.1. Salarié

Les salariés sont de plus en plus des acteurs essentiels de la formation professionnelle, et ce grâce à des dispositifs pédagogiques permettant de créer de véritables parcours personnalisés.

Que le salarié veuille acquérir de nouvelles compétences, suivre une formation complète, juste faire le point, ou envisager une reconversion professionnelle, diverses possibilités s'offrent à lui, dans les conditions définies dans l'accord ci-après, dont notamment :

- des outils d'orientation professionnelle (entretien professionnel, bilan compétences, conseil en évolution professionnelle) ;
- des dispositifs de financements à la main de l'employeur (plan de développement des compétences, dispositif de reconversion et promotion par alternance [dispositif « Pro-A »]) ;
- des dispositifs de financements à la main du salarié (compte personnel de formation [CPF]), projet de transition professionnelle ;
- des dispositifs pouvant être financés par l'employeur et/ou le salarié (validation des acquis de l'expérience [VAE]).

En cela, le salarié reste l'acteur central de sa propre formation, la diffusion de toute information pouvant être destinée et utile au salarié dans le choix de sa formation ou dispositif d'orientation, est encouragée par les signataires du présent accord.

À cette fin, les employeurs de la branche mettent à disposition des salariés sur le site de la FMB une fiche d'information indiquant :

- les principaux dispositifs de formation à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- les lieux où le salarié peut rechercher l'information et les aides pour l'aider à s'orienter ;
- le code NACE (anciennement NAF/APE) des entreprises de la branche du bricolage, nécessaire lors de la connexion sur le site du CPF ;
- le rappel que les représentants du personnel peuvent accompagner le salarié.

2.2. L'entreprise

L'employeur joue un rôle primordial puisqu'il a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au sein de la branche, compte tenu notamment des caractéristiques du travail, au regard notamment de l'évolution des emplois métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la place laissée aux responsables hiérarchiques dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le service formation et la politique d'entreprise, est essentielle. En effet, ils participent à l'orientation, à l'identification et à la qualification des besoins au regard du métier, du poste, de l'emploi et l'évolution du salarié, et au suivi de la mise en application de la formation en entreprise.

2.3. Institutions représentatives du personnel

La mise en œuvre de la formation des salariés dans l'entreprise relève du pouvoir de l'employeur. Elle se traduit par l'adoption d'un plan de développement des compétences annuel (voire pluriannuel). Le CSE est consulté pour avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le plan de développement des compétences y correspondant et le bilan des plans de développement des compétences de l'année antérieure et de l'année en cours.

De manière générale, le CSE reçoit tous les documents nécessaires à la compréhension de la politique générale de formation au sein de l'entreprise. Il doit, à ce titre, recevoir les documents conformément au code du travail, avant les réunions sur la formation, lui permettant ainsi de bénéficier d'une vision collective de la formation professionnelle continue dans leur entreprise.

2.4. Organismes de formation

Pour assurer le déroulement des formations, les employeurs peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de forma-

tion d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

Ces derniers facilitent la réponse au besoin par une formation adaptée.

Les organismes de formation doivent être certifiés selon la réglementation en vigueur.

2.5. La branche professionnelle

2.5.1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour attribution principale de :

- veiller à la mise en œuvre des politiques emploi et formation définies dans les accords de la branche ;
- prendre toute décision nécessaire pour donner la possibilité d'accéder à la formation des salariés ;
- garantir la promotion et l'information autour des métiers de la branche ;
- vérifier le respect par les organismes de formation, des cahiers des charges.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

2.5.2. Section paritaire professionnelle (SPP)

La section paritaire professionnelle a pour mission de définir les modalités d'utilisation des fonds de la formation, conformément aux orientations définies par la CPNEFP. À ce titre, elle transmet à l'OPCO les priorités de formation, ainsi que les modalités financières de prise en charge, conformément à la législation en vigueur.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

À défaut de positionnement de la section paritaire professionnelle et/ou de l'OPCO, les modalités de prise en charge des différents dispositifs de formation, se font conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

2.6. Opérateur de compétences (OPCO)

Les fonds reçus par l'OPCO permettent à l'OPCO de financer en tout ou partie des formations, en fonction des directives de la branche professionnelle. Au-delà de la contribution au développement de la formation professionnelle, l'OPCO assure l'ensemble des missions qui lui sont confiées par la législation en vigueur et ce, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de versements volontaires, des services complémentaires seront proposés par l'OPCO à ces entreprises.

Les salariés et entreprises peuvent accéder à un lien vers le site de l'OPCO désigné par la branche sur le site de la FMB, www.fmbricolage.org. L'OPCO a pour titre : l'Opcommerce et son site est www.lopcommerce.com.

Selon l'article 3 de l'accord national professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'opérateur de compétences du commerce, il a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission

- paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
 - d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
 - de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
 - d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
 - d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
 - de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
 - de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
 - d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
 - de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
 - d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
 - de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadre de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

2.7. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la branche utilise les services de l'observatoire prospectif du commerce géré par l'OPCO.

L'observatoire en charge de réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- mettre en œuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...) permettant de suivre, d'anticiper et de communiquer sur les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

Les signataires conviennent que les membres de la CPNEFP de la branche assureront le pilotage de l'observatoire de branche.

Article 3 | *Accès à la formation*

3.1. Plan de développement des compétences

Selon l'article L. 6312-1 code du travail, le plan de développement des compétences réunit toutes les actions de formations qui sont de la seule initiative de l'employeur et peut donc choisir les salariés partant en formation et les actions à mettre en œuvre, le moment du départ en formation (sous réserve du respect notamment des règles de non-discrimination, de mise en œuvre des formations obligatoires, consultation des institutions représentatives du personnel...).

Les signataires du présent accord souhaitent également promouvoir les initiatives des salariés en matière de demande de formation notamment celles exprimées lors des entretiens professionnels.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan de développement des compétences correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et donc, à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Les entreprises veilleront cependant à limiter les déplacements des salariés dans la mesure du possible et à concilier les contraintes personnelles des salariés et leur obligation de respecter les directives de l'employeur.

Les signataires demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation.

3.2. Compte personnel de formation (CPF)

Il est rappelé que le compte personnel de formation appartient au seul salarié et que lui seul peut décider de sa mobilisation. L'employeur ne peut en aucun cas obliger un salarié à utiliser son compte personnel pour une formation relevant du plan de développement des compétences ou des formations obligatoires pour exercer son emploi.

Les signataires conviennent que la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue aussi par le développement des compétences dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans le cadre d'une concertation entre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un abondement peut intervenir lorsque l'utilisation du CPF répond également aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

3.2.1. Principe

Les compteurs CPF des salariés s'alimentent en fonction du temps de travail effectif au titre de l'année civile selon la réglementation en vigueur.

Les signataires rappellent que le compte personnel de formation est ouvert à toute personne salarié ou demandeur d'emploi, ayant déjà travaillé et étant âgée de plus de 16 ans.

Le compte personnel de formation vise des actions de formation répertoriées sur l'une des listes d'éligibilité accessible sur le site www.moncomptedactivite.gouv.fr au moment de la mobilisation du compteur. Ces actions concernent principalement des formations certifiantes dans les conditions définies par la loi (diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle) ou des formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique défini à l'article L. 6113-6 du code du travail et accessibles sur le site www.certificationprofessionnelle.fr. Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou d'une certification visant le socle de connaissances et de compétences par l'intermédiaire de son CPF.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi.

Les signataires rappellent que les actions de formation effectuées dans le cadre du CPF se déroulent en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur ;
- ou hors temps de travail, à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié émet un souhait de formation correspondant aux besoins et aux métiers de l'entreprise, les signataires incitent fortement l'employeur à favoriser la réalisation de cette action de formation en permettant au salarié de la réaliser en tout ou partie sur son temps de travail et en contribuant à son financement.

3.2.2. Projet de transition professionnelle

Le salarié qui remplit les conditions définies par la réglementation peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Les parties signataires rappellent que les projets de transition professionnelle sont gérés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

L'orientation professionnelle s'entend comme toute activité ayant pour objectif d'aider toute personne quel que soit son âge, et à n'importe quel moment de sa vie, à choisir son parcours professionnel, sa formation et gérer sa carrière. L'orientation les aide à prendre conscience de leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts ou encore leurs ambitions.

Cette orientation professionnelle, au-delà de la qualification professionnelle, est un droit accordé à tous, et a été consacrée par le code du travail depuis la loi du 24 novembre 2009.

Ce principe repose essentiellement sur des outils traduisant une volonté claire de responsabiliser chaque salarié et/ou demandeur d'emploi :

- le passeport orientation formation ;
- l'entretien professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Les signataires rappellent l'intérêt des entretiens pour inciter les salariés et l'employeur – par l'intermédiaire du manager, des ressources humaines ou encore par un intervenant externe – à échanger sur leurs projets professionnels communs et évoluer de concert ou différemment.

4.1. Passeport orientation, formation et compétence

Le passeport orientation, formation et compétence est accessible pour tout salarié ou demandeur d'emploi sur son accès réservé au site internet du compte formation : www.moncompte-formation.gouv.fr.

Il lui permet de faire état de ses expériences, ses compétences acquises, les formations suivies ainsi que les qualifications obtenues. Il favorise l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les signataires de l'accord conviennent que les entreprises mettent à disposition toutes les informations qu'elles ont en leur possession aux salariés, et encouragent l'employeur à communiquer sur l'utilité d'un tel outil, son contenu et les modalités d'accompagnement du salarié dans sa rédaction.

4.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel s'inscrit dans l'obligation générale pour tout employeur de veiller à la garantie d'accès à l'évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'objet de cet entretien individuel et privilégié vise à permettre au salarié et à son employeur d'élaborer un projet professionnel à partir d'une part, des souhaits d'évolution et des aptitudes du salarié, et d'autre part, des besoins de l'entreprise. Il permet de positionner le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son devenir.

Cet entretien comporte également des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et il est distinct des autres entretiens prévus par la réglementation ou réalisés dans l'entreprise.

Les parties signataires préconisent un délai suffisant entre l'entretien professionnel et tout autre entretien afin de permettre aux 2 parties de préparer et de réaliser sereinement l'entretien professionnel. Un bilan du déroulement des entretiens professionnels sera fait en CPNEFP 2 ans après l'entrée en application du présent accord.

À défaut de l'accord collectif d'entreprise prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :

- un entretien professionnel tous les 2 ans,

et d'apprécier s'il a :

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

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- formaliser dans un document, dont une copie est remise ou accessible au salarié sur tout support, les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations et de valider l'entretien professionnel ;
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

La FMB relaiera sur son site internet le kit méthodologique réalisé par l'Opcommerce sur les entretiens professionnels à destination des salariés et des entreprises.

4.3. Bilan de compétences

Le bilan de compétence prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles d'un salarié ainsi que l'appréhension de ses aptitudes et motivations afin de confirmer un projet professionnel ou de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences sont nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être proposé par l'employeur, avec l'accord du salarié, ou mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les signataires énoncent que le salarié peut accéder au bilan de compétence dans le cadre :

- du plan de développement des compétences (à l'initiative de l'employeur) ;
- à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété du salarié qui peut librement décider de le communiquer à l'employeur.

L'employeur doit informer annuellement le comité social et économique lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les conditions définies par la réglementation.

4.4. Conseil en évolution professionnelle

Pour faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dispositif de conseil en évolution professionnelle a été mis en place selon les conditions définies par la loi. Constitué en 3 temps, ce conseil est une alternative au bilan de compétences, en ce que sa réponse est davantage ciblée sur le besoin d'information, d'orientation ou d'accompagnement dans l'accès à la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle peut notamment accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel dans le cadre de leur compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires encouragent les entreprises à informer les salariés sur leur possibilité – au-delà des réponses apportées par les services ressources humaines – de bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle.

Article 5 | *Sécurisation des parcours professionnels*

La sécurisation des parcours professionnels se traduit tout au long de la vie professionnelle de chacun. Ainsi, une attention particulière est portée dans un premier temps à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences nécessaires pour sécuriser son parcours professionnel.

Au-delà de ce socle, des dispositifs sont créés pour accompagner les personnes dans la sécurisation de leurs parcours, en tant que demandeur d'emploi avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que nouvellement recruté avec les contrats en alternance ou encore en tant que salarié déjà en poste pour se professionnaliser, se maintenir ou évoluer dans l'emploi par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et par les périodes de reconversion ou de promotion par l'alternance.

5.1. Socle des connaissances et des compétences (certification CléA)

Les parties signataires rappellent que le socle des connaissances et des compétences a été défini par décret et prévoit les composantes suivantes :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le socle commun de connaissances et de compétences est accessible au titre du compte personnel de formation ou encore de l'inventaire.

Il est toutefois prévu que les branches professionnelles disposent de la possibilité de préciser eu égard aux besoins du secteur d'activité, des savoirs à acquérir au regard du socle commun. Les parties signataires demandent que la CPNEFP étudie l'opportunité d'élaborer une certification propre au secteur d'activité permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences.

Le législateur insère dans le code du travail une donnée des plus importantes, reprenant du code de l'éducation, la nécessité de permettre à tout salarié d'acquérir les fondamentaux traduits en un socle des connaissances et des compétences pour pouvoir assurer son entrée dans le cadre d'un parcours professionnalisant.

Les signataires encouragent l'OPCO à solliciter France compétences ou tout autre financeur ou association spécialisée, pour bénéficier d'accompagnements dans le déploiement de formations concernant ce socle.

5.2. Alternance

Les signataires rappellent aux entreprises leur obligation de porter le nombre d'alternants à 5 % des effectifs totaux pour les entreprises qui y sont soumises.

5.2.1. Apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, encadré aujourd'hui aux articles L. 6222-1 à L. 6226-1 du code du travail actuel, est un contrat de travail conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est conclu pour une durée variant de 6 mois à 3 ans en fonction de la profession et des niveaux de qualification acquis et visés. Il peut être conclu entre 15 ans et 29 ans révolus, sous réserve des dérogations prévues par la loi.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de valoriser les salaires des apprentis.

L'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

Les signataires prévoient que des données chiffrées soient transmises aux partenaires sociaux et à l'observatoire prospectif du commerce par les entreprises qui s'engageront sur ce point, afin de permettre une meilleure politique de branche, axée sur des besoins quantifiables. Les partenaires prévoient que la communication de ces informations est effectuée via les sondages et enquêtes de l'observatoire prospectif du commerce ou encore les écoles en cas de partenariats pour les données relatives à la réussite aux examens.

Ces données chiffrées concernent :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- la réussite aux examens.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est directement responsable de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Les partenaires conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

5.2.2. Contrat de professionnalisation

Les signataires souhaitent promouvoir une politique ouverte et rester le plus large possible pour permettre aux entreprises de développer l’alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

L’objectif du contrat de professionnalisation, régi aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail en vigueur actuellement, est de permettre à leurs bénéficiaires d’acquérir une qualification ou une certification et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle dans le cadre d’un contrat de travail.

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titre ou certificat professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certificats de qualification professionnelle de la branche du bricolage ou le certificat de qualification professionnelle interbranche ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Tout jeune âgé de 16 à 29 ans révolus, ayant achevé sa formation initiale, peut la compléter par un contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert à des publics prioritaires, bénéficiaires :

- du RSA (revenu de solidarité active) ;
- de l’ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
- de l’AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
- d’un contrat unique d’insertion (CUI) ;
- et de l’API (allocation de parent isolé) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

La durée minimale de l’action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut cependant être allongée jusqu’à 36 mois quel que soit le public concerné.

La durée des actions (de 15 à 25 % d’un CDD, ou de l’action de professionnalisation d’un CDI) peut être portée par accord de branche au-delà de 25 % de la durée du contrat pour ces mêmes bénéficiaires.

L’OPCO prend en charge sur le financement de l’alternance les contrats de professionnalisation. Les signataires laissent la possibilité à la section paritaire professionnelle de définir et de moduler ces prises en charge.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure aux taux réglementaires.

Les signataires souhaitent suivre à l’occasion de la présentation du rapport de branche les données chiffrées suivantes concernant le contrat de professionnalisation :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- l’obtention de la certification.

5.2.3. Tutorat

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les entreprises s'assurent que le tuteur a un niveau de classification supérieur au salarié en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et à tout le moins équivalent.

En outre, la formation du tuteur n'est légalement pas une obligation, mais les partenaires recommandent aux entreprises de former les tuteurs volontaires, notamment en s'inspirant de la formation définie par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et inscrite à l'inventaire du RNCP.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'alternant. À cet effet, les signataires conviennent de limiter à deux le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur, sur les différents dispositifs existants.

Les entreprises veilleront à reconnaître la qualité de tuteur lors des entretiens d'évaluation, lorsqu'ils existent, et des entretiens professionnels. Elles tiendront compte de la qualité de tuteur dans les éventuels objectifs fixés au salarié, et du temps nécessité par l'exercice de la mission tutorale.

Les éventuels besoins en formation liés à l'exercice de la mission tutorale sont abordés lors de l'entretien professionnel.

Les signataires laissent ouverte la possibilité de création d'une équipe tutorale au sein de l'entreprise pour permettre une dynamique et un partage d'expériences dans l'entreprise autour de la gestion du tutorat.

La fonction tutorale et la formation du tuteur sont prises en charge dans la limite des plafonds fixés par le code du travail. Les signataires laissent le soin à la section paritaire professionnelle de la branche de définir et de moduler ces montants et durées de prise en charge si nécessaire.

5.3. Reconversion ou promotion par l'alternance (dispositif « Pro-A »)

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 dans les conditions définies par la réglementation.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les actions de formation sont prises en charge au titre du financement de l'alternance dans les conditions prévues par la réglementation.

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. Il est déposé à un organisme consulaire dans les conditions fixées par la réglementation.

Les actions de formation de reconversion ou promotion par alternance peuvent se dérouler en tout ou en partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié, soit de l'employeur après accord du salarié dans les limites telles que définies par la réglementation.

Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le dispositif « Pro-A » fait l'objet d'un accord distinct. La liste des actions de formations éligibles sera accessible sur le site de l'Opcommerce, www.lopcommerce.com.

5.4. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Les signataires conviennent de l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les conditions d'attribution sont celles définies par la loi.

Il en est de même pour les conditions et modalités de prise en charge du congé pour validation des acquis de l'expérience dans les limites de durée prévues par la réglementation, cette prise en charge pouvant comprendre l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le passage devant le jury.

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif à la VAE.

La prise en charge financière des dépenses liées à la VAE s'effectue soit dans le cadre d'une demande de compte personnel de formation, soit dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance ou à défaut d'autre financement et sous réserve de l'accord de l'employeur, sur le plan de développement des compétences.

5.5. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours, adresser avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande d'autorisation d'absence. Cette dernière ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du CSE que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La réglementation en vigueur permet la prise en charge par l'OPCO des frais liés à la participation des salariés aux jurys d'examen et ceux de la VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses couvertes sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

À la date de signature de l'accord, les modalités de prises en charge de ces frais sont accessibles aux salariés sur le site de l'Opcommerce.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Article 6 | Financement de la formation

Selon le code du travail, tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions prévues par ce même code.

6.1. Contribution formation des entreprises

Selon la législation en vigueur, à la date de la signature de l'accord, les parties signataires rappellent que les entreprises versent chaque année une contribution unique dont le taux varie en fonction de leur effectif.

Les parties signataires rappellent qu'une enveloppe dédiée au plan de développement des compétences est mobilisable au niveau de l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'OPCO peut prendre en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sur justificatif ainsi que les rémunérations des salariés en formation.

6.2. Alternance

Le financement de l'alternance est assuré par l'OPCO, sur la base de forfaits définis au sein de l'OPCO sur proposition de la SPP.

En outre, les signataires incitent l'OPCO à récupérer les fonds nécessaires auprès de France compétences.

La SPP émet des préconisations auprès de l'OPCO pour l'ensemble des règles de prise en charge de l'alternance, des formations et des exercices de fonction du tuteur.

Article 7 | Modalités conventionnelles de l'accord

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'un quelconque des signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une ouverture de négociation au titre de la formation professionnelle sera proposée tous les 3 ans.

7.2. Notification et validité de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

7.3. Date d'application et suivi de l'accord

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature. Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.4. Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(VENTE AU DÉTAIL EN LIBRE-SERVICE)

Avenant n° 3 du 6 octobre 2020
à l'accord du 18 mars 2010
relatif à la participation des représentants syndicaux
et à l'indemnisation des frais de déplacement

NOR : ASET2051057M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT CSD ;

CDFT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »

I. L'article *d* est modifié comme suit :

« Frais de repas : le remboursement est pris en charge aux frais réels, dans la limite de cinq fois et demie (5,5) la valeur du minimum garanti en vigueur. »

II. L'article *e* est modifié comme suit :

« Frais d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, notamment si l'hébergement est prévu entre 2 réunions paritaires de branche qui se succèdent l'après-midi de la nuitée et le lendemain matin (y compris les réunions préparatoires) et/ou si l'ho-

raire de la réunion implique un départ du train ou de l'avion avant 6 heures du matin le jour de la réunion.

Ils sont pris en charge aux frais réels, dans la limite de trente-et-une (31) fois la valeur du minimum garanti en vigueur (petit-déjeuner compris). Les hébergements de type Airbnb ou location à la nuitée sont pris en charge dans les mêmes limites que l'hôtel. »

Article 3 | Application, durée, révision et dénonciation

Le présent avenant entre en application dès sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 15 octobre 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2051035M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

SNE CGC ;

SNP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « Avenir », a profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle. Au vu des évolutions fortes qu'elle implique, la branche Caisse d'épargne a souhaité adapter et faire évoluer ses propres dispositifs en la matière. C'est pourquoi, les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 et son avenant du 31 octobre 2017.

La branche Caisse d'épargne, à l'instar du secteur bancaire, connaît depuis plusieurs années de profondes mutations tant en termes de relation clientèle, que d'organisation et de métiers. Elle est, en outre, confrontée au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ en retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la branche à s'adapter en permanence pour donner à leurs salariés l'accès aux connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place une politique de formation de branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en termes d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle ainsi que le nécessaire développement économique des entreprises. À ce titre, les dispositifs de formation professionnelle concourent de façon essentielle à la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP*, ex GPEC).

Elles sont également convaincues qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard de nouveaux entrants potentiels, mais représente aussi l'un des vecteurs clés de développement des entreprises et d'employabilité des salariés.

Les parties signataires entendent utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :

- aux salariés de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, de devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, de renforcer leurs compétences contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer des compétences nouvelles induites par l'évolution des métiers et des emplois, avec un égal accès aux formations en adéquation avec le métier exercé et la trajectoire d'évolution professionnelle de chacun ;
- aux entreprises de la branche, de disposer d'un soutien dans leur politique de recrutement et d'investissement en compétences, y compris s'agissant des nouveaux métiers, tout en encourageant et accompagnant l'autonomie des salariés dans le développement de leur parcours professionnel.

Le présent accord relatif à la formation professionnelle est structuré pour assurer au salarié de la branche une pleine visibilité sur :

- les principes fondamentaux de la politique de formation de la branche ;
- les outils mis à sa disposition par l'entreprise et par la branche pour lui permettre de réaliser son projet professionnel ;
- enfin, les dispositifs de formation par l'alternance en vue de faciliter l'insertion des jeunes par l'emploi ainsi que la professionnalisation des salariés en poste.

Il s'articule avec l'accord GPEC du Groupe BPCE qui définit les ambitions et les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Titre I^{er} Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

Titre II Cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre I^{er} Principaux enjeux de l'accord : disposer des outils nécessaires à nos politiques de développement des compétences

Au sein du secteur bancaire et métiers connexes, la branche Caisse d'épargne est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 6 056 recrutements en 2019 soit près de 15 % des recrutements du secteur bancaire.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs, les études menées par les OPMQC* (observatoires prospectifs des métiers des qualifications et des compétences) du secteur bancaire confirment que les besoins en recrutement restent importants avec toutefois une évolution dans les profils recherchés. Elles montrent sur un plan qualitatif que le digital, la Blockchain^[1], l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus et les changements réglementaires

[1] Technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle.

vont fortement impacter les métiers bancaires d'ici 2025^[1]. Elles mettent également en exergue qu'une attention particulière doit être apportée aux nouvelles attentes des salariés et aux transformations des modes de travail.

La montée en expertise d'un certain nombre de métiers doit se poursuivre (montée en compétences sur la vente, les supports et le management, métiers de la data, gestion de projet...) tout en maintenant une excellente maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice des professions bancaires. De plus, les compétences relationnelles et transversales deviennent indispensables pour renforcer l'employabilité des salariés, leur positionnement sur le marché de l'emploi interne et fluidifier la mobilité.

Les ambitions des entreprises de la branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés et nouveaux embauchés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle (via le digital, l'intelligence artificielle...) ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant nos métiers ;
- la connaissance des produits ;
- la nécessaire évolution de nos expertises ;
- l'enrichissement de la dimension managériale (exemples : la posture, la gestion au quotidien...) ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante ;
- le développement de formation par l'alternance, en mobilisant les financements spécifiques à ces dispositifs et en développant les actions de communication ciblées.

Parallèlement, la législation sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans n'a cessé de renforcer progressivement l'autonomie des salariés en matière de formation. La création du droit individuel à la formation (DIF*), remplacé en 2014 par le compte personnel de formation (CPF*) constitue l'outil au service du salarié l'encourageant à être davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de coconstruction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (projet professionnel, utilisation du CPF* avec ou sans abondement de son entreprise, formation en tout ou partie hors du temps de travail).

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la branche comprend :

- des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de « Pro-A »* (promotion ou reconversion par l'alternance) réalisées :
 - sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) ;
 - en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
- des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
 - en utilisant leur droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou leur CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

[1] Étude de l'observatoire AFB : « Nouvelles compétences, transformation des métiers à l'horizon 2025 : réussir l'accompagnement au changement », HTS Consulting, décembre 2018.

- des formations organisées, à l’initiative des salariés en accord avec leur employeur qui, le cas échéant, peut décider d’un accompagnement dans le cadre du CPF* ou de la « Pro-A »*.

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d’une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

- réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l’ensemble des salariés, en leur proposant l’accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
- souhaitent à la fois faciliter l’intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle ;
- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentiellles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l’apport d’accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l’ancrage des apprentissages au travers de nouveaux dispositifs tels que l’AFEST* (action de formation en situation de travail).

Les entreprises de la branche seront attentives à prendre en compte les publics prioritaires tels que :

- les nouveaux entrants, notamment en vue de l’acquisition d’une nouvelle qualification ;
- les salariés au retour d’une absence prolongée supérieure à 6 mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;
- les seniors dans le cadre de l’allongement des carrières ;
- les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l’évolution du métier ;
- les salariés identifiés lors de l’entretien de bilan (cf. article 8) n’ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période ;
- les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l’impact des nouvelles technologies, identifié par l’observatoire de la branche ou l’observatoire de groupe, mis en place par l’accord GPEC* du Groupe BPCE ;
- les managers.

Elles réaffirment par ailleurs que l’action de la branche doit prioritairement cibler, d’une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de la formation par l’alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d’autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, lors de la négociation au niveau du groupe sur la GEPP* courant 2021, elles veilleront à la détermination d’une politique de formation par l’alternance et à la formalisation d’indicateur(s) répondant à leur ambition.

Pour renforcer l’intégration des nouveaux salariés, les partenaires sociaux réaffirment l’importance de disposer d’un parcours nouvel entrant modulable en fonction des besoins du salarié et valorisé par une certification. Il s’agit d’un véritable dispositif d’accompagnement et de formation destiné à faciliter l’intégration, fidéliser et accompagner la professionnalisation des emplois. Lorsque le projet sera suffisamment abouti, il sera présenté lors d’une prochaine CPNE.

Chapitre II Nouvelle définition de l’action de formation

L’action de formation se définit dorénavant comme « un parcours pédagogique permettant d’atteindre un objectif professionnel » préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d’acquérir des compétences. Le parcours, que

l'on dénommera également « programme » dans le présent accord, peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail ».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences...

Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail (AFEST*).

Article 1^{er} | Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises veilleront à communiquer aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 2 | Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

- favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
- assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- réduire, le plus en amont possible, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre de l'entreprise, soit en dehors de celle-ci ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 3 | Certifications

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice

d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;

- les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE*).

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE* étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou inter-branche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO Atlas assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Article 4 | Formation ouverte et à distance (FOAD) et action de formation en situation de travail (AFEST*)

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et reconnaît une nouvelle modalité de formation, l'AFEST.

4.1. Formation ouverte et à distance (FOAD)

4.1.1. Modalités pratiques

Accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées.

Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation.

Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

4.1.2. Modalités de mise en œuvre

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

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

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Face à la transformation des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel seront utilisées l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance...).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

4.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur ayant les compétences requises ;
- la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Des travaux menés au sein de la DRH Groupe BPCE ont permis d'arrêter un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées, notamment avec leur intégration sur une plate-forme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click & Learn utilisé par les entreprises. Des guides ont également été élaborés et mis à la disposition des entreprises de la branche afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, tuteur, manager, salarié) de se saisir de ce nouveau dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires.

Le profil du salarié exerçant la mission de tuteur s'apparente à celle exercée dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et « Pro-A »*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe I de cet accord.

Chapitre III Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la « Pro-A »*, le CPF* et le PTP*.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié sur les dispositifs de formation à disposition des salariés.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 5 | Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

5.1. Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

5.2. Formations obligatoires

Le secteur bancaire est très impacté par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation obligatoire, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La liste des formations obligatoires est arrêtée par la direction conformité groupe et communiquée aux entreprises de la branche. Étant donné la diversité des organisations du travail, l'identi-

fication des postes de travail relevant de chacune de ces formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 6 | Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait ;
- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai de 1 an.

Chapitre IV Entretiens professionnels

Article 7 | Entretien professionnel

L'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de disposer d'éléments contribuant à préparer leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'entretien professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

- à la VAE* ;
- à l'activation par le salarié de son CPF* ;
- aux abondements du CPF* que l'employeur est susceptible de financer ;
- au CEP*.

L'entretien professionnel est organisé en principe tous les 2 ans ou au retour de certaines absences et situations particulières du salarié. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

Il ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation du salarié.

L'entretien professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Article 8 | *Entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (entretien de bilan)*

Un entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

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

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

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre III Dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre I^{er} Conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe II de cet accord.

Chapitre II Compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Pour promouvoir le CPF et inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, une communication sera réalisée.

Dans le cadre de cette communication, les entreprises inviteront les salariés à inscrire sur leur CPF, en leur indiquant le mode opératoire, avant le 31 décembre 2020 les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéfice ultérieurement.

La branche mettra à disposition des salariés un catalogue de formations éligibles au CPF, répondant aux enjeux de GEPP*. Il leur sera rappelé qu'ils ont accès à l'ensemble des formations éligibles au CPF depuis le site internet ou l'application « Mon compte formation ».

Dans l'éventualité où l'employeur invite un salarié à réaliser une formation en réponse à un besoin de l'entreprise, en mobilisant son CPF, l'entreprise abondera son CPF en cas d'insuffisance de droits.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe III de cet accord.

Chapitre III Projet de transition professionnelle (PTP*)

La branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le répertoire spécifique*, dans le cadre d'un PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Elle incite :

- tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;
- les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe IV de cet accord.

Chapitre IV Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder 24 heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe V de cet accord.

Chapitre V Validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La branche souligne l'importance de la VAE* qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP*, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe VI de cet accord.

Titre IV Formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

Dans la branche, le recours à la formation par l'alternance constitue un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour nos métiers afin d'améliorer le taux de transformation en CDI à l'issue de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation et « Pro-A »*) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre I^{er} Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des 5 niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figurent les certifications instruites par France compétences, institution nationale publique chargée de la

régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du Premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe VII de cet accord.

Chapitre II Contrat de professionnalisation

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise ; et,
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ;
- aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe VIII de cet accord.

Chapitre III Professionnalisation des salariés en alternance – dispositif « Pro-A »*

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint un niveau correspondant au grade de la licence : la reconversion ou la promotion en alternance ou « Pro-A »*.

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF*.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro-A »* peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux fixeront, par accord distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »*.

Cette liste sera établie au regard des métiers en forte évolution induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ainsi que les certifications professionnelles pouvant y répondre qui auront été identifiées. Pour cela, ils s'appuieront sur les travaux de la CPNE, des études réalisées dans les branches du secteur bancaire, des secteurs connexes aux métiers exercés dans la branche et des travaux de l'observatoire Groupe BPCE.

Chapitre IV Tuteur ou maître d'apprentissage et la mission tutorale

La branche Caisse d'épargne affirme son attachement à l'accompagnement tutorial. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés. La loi l'a d'ailleurs réaffirmé en élargissant l'accompagnement tutorial aux bénéficiaires des nouveaux dispositifs formation que sont la « Pro-A »* et l'AFEST*.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage/tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également le tuteur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent aux entreprises de favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles « Tutorat en entreprise », inscrite au RNCP*.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation, « Pro-A », ou du contrat d'apprentissage.

Titre V Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre I^{er} Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC*)

Article 9 | *Objet*

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

Article 10 | *Comité paritaire de pilotage*

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins une fois par an.

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la branche seront communiquées aux membres de l'observatoire de la branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'OPCO Atlas, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO Atlas.

Les entreprises de la branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'OPCO Atlas* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

Chapitre II Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le groupe BPCE (CPNE et observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE* a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Chaque année, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

En matière d'alternance, la CPNE* propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la « Pro-A »*, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...) ; elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

- formations éligibles au CPF* pour la branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche ;
- qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (répertoire national des certifications professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (section professionnelle paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO Atlas en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relais et d'expertise vis-à-vis de la CPN, organe de négociation de la branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH Groupe BPCE aux DRH des entreprises de la branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de 2 ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord collectif national du 30 septembre 2003 relatif au droit syndical national dans le réseau des Caisses d'Épargne ou de ses éventuels avenants de mise à jour ultérieurs et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre III OPCO Atlas* : un outil au service de la politique de développement des compétences de la branche

L'OPCO Atlas réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit 15 branches professionnelles à ce jour.

Article 12 | Missions de l'OPCO

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO Atlas, ce dernier a pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;

- d’apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la GEPP* ;
 - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
 - accompagner le développement de l’alternance ;
- d’apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l’observatoire ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
 - d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La branche s’implique dans les missions de l’OPCO Atlas, tant dans le cadre de son conseil d’administration, qu’au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la branche, au sein de la SPP* (section professionnelle paritaire) et filière banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (commissions paritaires transversales) interbranches telles que décrites à l’article 14 de l’accord constitutif de l’OPCO Atlas du 20 décembre 2018.

Article 13 | Section professionnelle paritaire (SPP*)

Dans le cadre des prérogatives du conseil d’administration de l’OPCO* Atlas et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE de la branche, la SPP a les missions suivantes :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
- identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l’OPCO Atlas ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l’OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer l’application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d’apprentissage en lien avec la CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la branche ;
- superviser l’affectation des fonds confiés à l’OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPE-PME*).

L’OPCO Atlas met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L’OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l’OPCO Atlas, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l’objet d’une discussion et, le cas échéant, d’une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO Atlas :

- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la branche sur les dispositifs existants.

Chapitre IV Instances représentatives du personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Chapitre V Communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, en complément de la communication sur le CPF prévue au chapitre II du titre III, la DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers etc.), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet Groupe/Entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

Titre VI Dispositions finales

Article 14 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 15 | Suivi de l'accord

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 16 | Demande de révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 17 | Dépôt et publicité de l'accord

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

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

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

Fait à Paris, le 15 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

AFEST

L'AFEST (action de formation en situation de travail) est une modalité de formation ouverte par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

- des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
- une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance « réflexive » et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

- analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
- évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

Qui peut être formateur AFEST ?

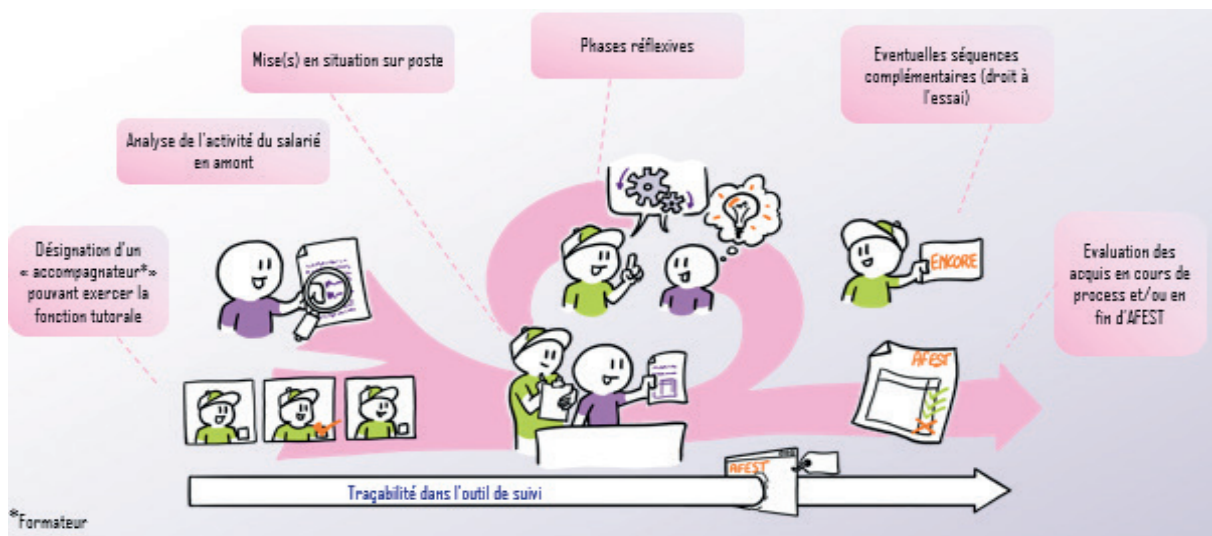
Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine.

La posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

(Voir page suivante.)

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : « j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ? ».



Annexe II

Conseil en évolution professionnelle

<http://www.mon-cep.org/>.

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/conseil-en-evolution-professionnelle.html>.

Pour les actifs occupés, il est délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences. Les informations relatives au CEP* et permettant de trouver l'opérateur régional compétent sont accessibles depuis les sites ci-dessus.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin. À ce titre, il dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.



À l'occasion de l'entretien professionnel le salarié est informé de l'existence du CEP*.

Annexe III

Le compte personnel de formation (CPF)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>.

Propriété du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire.

Les formations éligibles au CPF

Pour qu'une formation soit éligible, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6-1 du code du travail.

Modalités d'utilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre d'une « Pro-A »*.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Lorsque la formation est organisée en partie pendant le temps de travail, le salarié peut mobiliser l'ensemble de ses droits à congés payés et jours de RTT selon les règles habituelles de

prise de congés. Lorsqu'il existe, le salarié peut également mobiliser ses droits CET* (compte épargne-temps), selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque ces congés et éventuels jours sur le CET ne sont pas suffisants, le salarié doit demander une autorisation d'absence non rémunérée à son employeur.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation coconstruit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques, tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans les 2 cas suivants :

- le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation ;
- les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail.

Par ailleurs, un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de la gestion de ses emplois.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Financement des formations éligibles au CPF*

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation en CPF sont pris en charge par la CDC*, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF* du salarié. La CDC* assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès restent à la charge du titulaire du compte.

Annexe IV

Projet de transition professionnelle (PTP)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>.

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/transition-pro.html>.

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Tout salarié peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son CPF dans le cadre d'un PTP.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Démarche auprès de l'employeur

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- date de la formation et date de l'examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Formation de 6 mois ou plus

Si elle s'effectue en une fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié après avis du comité social et économique.

Entreprise de 100 salariés ou plus

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

Où s'adresser ?

La demande de prise en charge d'un PTP est adressée par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), aussi appelée association Transition Pro, compétente pour son lieu de résidence principale ou celle compétente pour son lieu de travail. Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié aura préalablement obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le PTP est pris en charge par l'association Transition pro.

Le salarié en CDD peut également adresser une demande de prise en charge d'un PTP. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1200 heures	> à 1 an ou > à 1200 heures
< 2 × Smic	100 % du SR	100 % du SR au-delà de 1 an
≥ 2 × Smic	90 % du SR Plancher : 2 × le Smic	60 % du SR au-delà de 1 an Plancher : 2 × le Smic

Statut du salarié en formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Durant le congé, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son congé comme tout autre salarié.

À son retour en entreprise, après son congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Annexe V

Bilan de compétences

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé ;
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF* :

- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au CPF*.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF* est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un CÉP*. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP*, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP*, dans la mesure où :

- le CÉP* est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CÉP* est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP* sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

■ Une phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

■ Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

■ Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers, y compris l'employeur, qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État.

Annexe VI

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

<http://www.vae.gouv.fr/>.

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/vae.html>.

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP*.

La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de l'expérience en certification ;
- de la formation.

Elle se distingue de :

- la validation des acquis professionnels dit « VAP de 1985 » ;
- la validation des études supérieures dit « VES ».

À quoi ça sert ?

Obtenir une certification.

Mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité.

Valider son expérience pour soi.

Faire reconnaître ses compétences.

Obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours.

Changer d'emploi.

Évoluer professionnellement/obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle.

Développer sa confiance en soi.

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant votre expérience. Ensuite, selon la certification, vous serez mis en situation professionnelle devant un jury ou vous lui présenterez votre dossier. Dans les 2 cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre 8 et 12 mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. À défaut, vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur de la démarche.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF.

L'OPCO Atlas* a pour vocation notamment de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la DRH de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

L'entreprise peut par ailleurs prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24 heures par session d'évaluation.

Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.

Annexe VII

Contrat d'apprentissage

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 30 ans (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D. 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

Si l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe VIII

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO Atlas s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO Atlas selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO Atlas apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO Atlas est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe IX

Glossaire

AFEST : action de formation en situation de travail.

ATLAS : opérateur de compétence des services financiers et du conseil.

CDC : Caisse des dépôts et consignations.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CPF : compte personnel de formation.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CPT : commissions paritaires transversales.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CSE : comité social et économique.

DIF : droit individuel à la formation.

FOAD : formation ouverte à distance.

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du groupe (bibliothèque des emplois repères groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plate-forme intranet du groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne.

MOOC : Massive Online Open Course (cours en ligne ouvert et massif).

OPCO : opérateur de compétences.

OPMQC : observatoires prospectifs des métiers des qualifications et des compétences.

Pro-A : promotion ou reconversion par l'alternance.

PTP : projet de transition professionnelle (ou CPF de transition).

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

SPP : section professionnelle paritaire.

TPE-PME : très petites entreprises – petites et moyennes entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Annexe X

Liste des entreprises de la branche Caisse d'épargne

Mis à jour le 1^{er} septembre 2019

Réseau des Caisses d'épargne

Aquitaine Poitou-Charentes.

Auvergne Limousin.

Bourgogne-Franche-Comté.

Bretagne Pays de Loire.

Côte d'Azur.

Grand Est Europe.

Hauts-de-France.

Île-de-France.

Languedoc-Roussillon.

Loire Centre.

Loire Drôme Ardèche

Midi-Pyrénées.

Normandie.

Provence Alpes Corse.

Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut association loi 1901).

Organismes communs

Ensemble protection sociale.

Finances et pédagogie.

GIE Nord-Ouest Recouvrement (GIE NOR).

CRC Écureuil @PCEN.

GIE Écureuil Multicanal.

GIE BPCE Solutions crédit (anciennement GIE Écureuil Crédit).

IT-CE.

GIE Mobiliz.

Autres

Ecolocale.

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**

Adhésion par lettre du 13 novembre 2020

de la Fédération BATIMAT-TP CFTC à l'accord du 28 octobre 2020
relatif aux salaires minimaux

NOR : ASET2051023M

IDCC : 87, 135

Paris, le 13 novembre 2020.

La fédération BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération BATIMAT-TP CFTC, sise au 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, est affiliée à la confédération française des travailleurs chrétiens et syndique tous les salariés dans le domaine des industries de carrières et matériaux de construction.

Étant une organisation représentative, elle souhaite aujourd'hui adhérer à l'accord du 28 octobre 2020 portant sur les salaires minimaux des ouvriers et des ETAM d'industries de carrières et matériaux de construction, pour la région Bretagne, conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord du 28 octobre 2020 portant sur les salaires minimaux des ouvriers et des ETAM des industries de carrières et matériaux de construction, pour la région Bretagne et des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3368 | Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 6 du 27 novembre 2020

à l'accord du 27 novembre 2008
relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire
des salariés statutaires

NOR : ASET2051031M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un 1^{er} avenant à effet du 1^{er} janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement (du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018) le niveau des cotisations via la mise en place d'un taux d'appel de 70 %.

Le 19 février 2016, un 2^e avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1^{er} avril 2016 visant à mettre à 0 le taux de cotisations jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents. Par ailleurs, et en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des travaux ayant pour objectif un rééquilibrage plus global de la couverture, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Le 6 décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé un 3^e avenant à durée déterminée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017, afin de mettre en place un taux d'appel de 50 %. Toujours en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont égale-

ment engagés à poursuivre les travaux sur la mise en place de nouvelles prestations en matière d'aide aux aidants.

Le 15 décembre 2017, les partenaires sociaux ont signé un 4^e avenant afin de mettre en place des garanties aide aux aidants, de revoir à la baisse le taux de cotisations contractuel et d'appliquer un taux d'appel de 60° % sur 3 ans afin de pouvoir ramener le niveau des réserves à un montant raisonnable d'ici la fin de l'année 2020.

Au 1^{er} janvier 2020, les partenaires sociaux ont signé un 5^e avenant pour revoir la règle relative au calcul du capital décès plancher.

Fin 2020, l'analyse des comptes de résultat des années 2018 et 2019 a mis en évidence que l'application successive des taux d'appel a certes permis de diminuer les réserves, mais pas au rythme initialement prévu. Le niveau raisonnable considéré par les organismes assureurs à environ 10 M€ ne sera pas atteint fin 2020, alors même que le taux d'appel fixé dans l'avenant n° 4 prendra fin le 31 décembre 2020.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies afin de mettre en place un nouveau taux d'appel sur l'année 2021 et de s'accorder sur l'organisation de travaux à mener courant 2021 sur la couverture prévoyance de branche. En effet, depuis le 1^{er} octobre 2020, le congé proche aidant est indemnisé par la sécurité sociale et pourrait donc entrer dans le périmètre des garanties aide aux aidants prises en charge par le contrat prévoyance.

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer un nouveau taux d'appel pour l'année 2021 de manière à poursuivre la résorption des excédents au niveau souhaité.

Article 2 | Dispositions modifiées

Article 2.1

L'article 6 « Financement », est modifié dans les conditions suivantes :

« Article 6 | Financement

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise, constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des industries électriques et gazières.

Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, un taux d'appel de 50 % est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,343 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,274 % et un taux de cotisation salariale de 0,069 %. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2021.

À l'approche du terme de l'exercice 2021, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord déterminera au regard des comptes de résultat si le taux d'appel susvisé peut être maintenu ou doit être ajusté afin de garantir l'équilibre de la couverture.

Les partenaires sociaux s'accorderont alors pour fixer le taux applicable en 2022 dans un nouvel avenant au présent accord. »

Article 2.2

Par ailleurs, dans le cadre de réflexions plus globales sur la couverture prévoyance de la branche des IEG, les parties prenantes sont convenues de lancer, courant 2021, des travaux relatifs :

- au niveau de la cotisation d'équilibre du régime ;
- aux garanties aide aux aidants, et plus particulièrement au congé proche aidant.

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et se substitueront à cette date aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Article 3.2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif à la fixation d'un nouveau taux d'appel des cotisations pour l'année 2021 le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3.3 | Notification, dépôt et publicité

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

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

Article 3.4 | Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès des ministres compétents.

Fait à Paris, le 27 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 1 du 25 novembre 2020

à l'accord du 17 décembre 2004
relatif à la mise en place d'un dispositif de retraite complémentaire

NOR : ASET2051034M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les récentes évolutions législatives et réglementaires en matière de retraite supplémentaire à prestations définies conduisent à la fermeture impérative de ce type de régimes régis selon les conditions existant antérieurement.

L'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire, qui transpose la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire, prévoit, à compter du 5 juillet 2019, l'interdiction d'instaurer dans les contrats de retraite professionnelle supplémentaire un aléa lié à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise pour bénéficier des prestations attachées, ainsi que d'affilier de nouveaux bénéficiaires aux régimes à droits aléatoires existants.

En outre, l'ordonnance prévoit qu'aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne peut être acquis dans les régimes existants au titre des périodes d'emploi postérieures au 31 décembre 2019.

Les pouvoirs publics ont par ailleurs précisé^[1] les modalités de fermeture des régimes à droits aléatoires existants et de gel des droits aléatoires accumulés jusqu'au 31 décembre 2019.

[1] Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2020/135 du 27 juillet 2020.

Le présent avenant à l'accord du 17 décembre 2004 relatif à la mise en place d'un dispositif de retraite supplémentaire dans la branche des IEG pour les agents résidant dans les DOM, ci-après désigné « l'accord », a pour objet d'actualiser l'accord pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions en la matière, et d'acter la fin de l'affiliation de nouveaux bénéficiaires à la composante retraite à prestations définies de ce régime (dit « article 39 ») à compter du 5 juillet 2019.

Par ailleurs, il vise à sécuriser dans les meilleures conditions :

- les droits des agents entrant dans le champ d'application du régime au 4 juillet 2019, non bénéficiaires au 31 décembre 2019 mais qui pourraient l'être au moment de la liquidation de leur retraite ;
- les droits aléatoires accumulés jusqu'au 31 décembre 2019 par les agents bénéficiaires à cette date par un nouveau calcul de prestation aléatoire au plus proche de l'ancienneté déjà acquise.

Il prend également acte du besoin d'ouvrir une négociation en 2021 pour aborder toutes les questions relatives à la composante retraite à cotisations définies de ce régime (dit « article 83 ») dans un environnement constitué notamment de la mise en extinction de fait de la composante retraite à prestations définies de ce régime (dit « article 39 »), d'une éventuelle réforme des retraites, et des évolutions consécutives à la loi PACTE.

Enfin, il précise que toute difficulté dans la mise en œuvre du présent avenant sera examinée dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Article 1^{er} | *Dispositions modifiées*

L'article 4.1 de l'accord, intitulé « Bénéficiaires » est complété comme suit :

Un 1^{er} alinéa est introduit :

« Aucune nouvelle affiliation au présent régime de retraite à prestations définies ne peut être effectuée à compter du 5 juillet 2019. »

Le 5^e alinéa est complété comme suit :

« , appréciée au moment de la liquidation des droits à la retraite. »

L'article 4.2 de l'accord, intitulé « Niveau et modalités de calcul de la pension de retraite » est complété comme suit :

Après le 3^e alinéa, est inséré un 4^e alinéa, comme suit :

« L'acquisition des droits est gelée au 31 décembre 2019.

Deux situations doivent alors être distinguées :

- agents avec une ancienneté, telle que définie à l'article 4.1 du présent accord, de moins de 15 ans au 31 décembre 2019 mais de 15 ans ou plus à la liquidation de leur retraite des industries électriques et gazières : ces derniers bénéficieront de la rente minimale sous réserve du respect des conditions définies au 4.1 et que le niveau de leur rente au titre du régime à cotisations définies n'assure pas le niveau de rente minimale.

La formule de cristallisation des droits sera la suivante (de manière indicative, valeurs 2019) :

- Si $x < 15$ et ancienneté à la liquidation ≥ 15

$$Prest_{art39} = \max(0 ; \min(870,29 ; 348,12 + 11,6 * y) - Prest_{art83})$$

- agents avec une ancienneté, telle que définie à l'article 4.1 du présent accord, de 15 ans ou plus au 31 décembre 2019.

Pour ces agents, bien qu'il n'existe aucune obligation en matière de proratisation des droits acquis par paliers, cette option est néanmoins ouverte par la réglementation. Pour être au plus proche des situations réelles avant l'évolution du dispositif, cette option est donc retenue.

La formule de cristallisation des droits sera donc la suivante (de manière indicative, valeurs 2019) :

■ Si $x \geq 15$ et $x < 20$

$$Prest_{art39} = \max(0 ; \min(870,29 ; 348,12 + (522,17 - 348,12) * \frac{x - 15}{5} + 11,6 * y) - Prest_{art83})$$

■ Si $x \geq 20$ et $x < 25$

$$Prest_{art39} = \max(0 ; \min(870,29 ; 522,17 + (696,23 - 522,17) * \frac{x - 20}{5} + 11,6 * y) - Prest_{art83})$$

■ Si $x \geq 25$

$$Prest_{art39} = \max(0 ; \min(870,29 ; 696,23 + 11,6 * y) - Prest_{art83})$$

Où,

$Prest_{art39}$ est le montant de prestation annuelle qui devrait être versée par le contrat 39 à la liquidation.

$Prest_{art83}$ est le montant de prestation annuelle qui devrait être versée par le contrat 83 à la liquidation.

x est le nombre entier d'années d'ancienneté dans les DOM au 31 décembre 2019.

y est le nombre entier d'années cotisées au régime 83 au 31 décembre 2019.

Les valeurs 2019 sont indicatives et seront indexées sur le salaire national de base en vigueur dans les IEG. »

L'article 6 de l'accord, intitulé « Commission de suivi de l'accord » est complété comme suit :

Le 5^e alinéa est complété comme suit :

« , et de ses futurs avenants »

L'article 7.2 de l'accord, intitulé « Révision » est complété comme suit :

Après le 1^{er} alinéa, est inséré un 2^e alinéa, comme suit :

« Prenant acte de l'extinction de fait de la composante retraite à prestations définies de ce régime (dit « article 39 ») d'une part et d'une éventuelle réforme des retraites décidée par les pouvoirs publics d'autre part, ainsi que des évolutions consécutives à la loi PACTE, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation en 2021 pour aborder toutes les questions relatives à la composante retraite à cotisations définies de ce régime (dit « article 83 »). »

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Champ d'application de l'avenant

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2.2 | *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

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

Article 2.3 | *Révision et dénonciation*

En application des dispositions du code du travail, une négociation de révision pourra être ouverte à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La dénonciation du présent avenant pourra être effectuée par l'une des parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 2.4 | *Notification, dépôt et publicité*

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

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

Article 2.5 | *Procédure d'extension de l'avenant*

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès des ministres compétents.

Fait à Paris, le 25 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 octobre 2020
relatif aux congés pour événements familiaux

NOR : ASET2051048M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, réunis en CMPPNI en date du 29 septembre 2020, ont décidé d'améliorer le régime juridique applicable aux congés pour événements familiaux dans la branche.

À cette fin, l'article 7.5 est modifié et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous. Ces modifications tiennent compte également des évolutions législatives intervenues depuis sa rédaction première.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 2 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est ici précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison :

- d’une part, de l’objet d’intérêt général dudit avenant pour l’ensemble des salariés ;
- et d’autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiaux, composée majoritairement d’entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | *Modifications de l’article 7.5 « Congés spéciaux » de la convention collective nationale*

L’article 7.5 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue est modifié et remplacé les dispositions suivantes :

« Des congés exceptionnels seront accordés sur justificatifs aux salariés à l’occasion de certains événements familiaux dans les conditions suivantes, sans condition d’ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- conclusion d’un Pacs : 5 jours (au lieu de 4 jours actuellement) ;
- mariage d’un enfant : 1 jour ;
- congé de naissance ou d’adoption : 3 jours ;
- décès d’un enfant : 5 jours (loi) ou 7 jours si l’enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, ou si quel que soit son âge, l’enfant décédé était lui-même parent, ou s’il s’agit d’une personne décédée de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente.

(Dispositions de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 applicables pour les décès intervenus à partir du 1^{er} juillet 2020)^[1] ;

- décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin : 4 jours (au lieu de 3 jours actuellement) ;
- décès des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (loi) ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant : 2 jours (loi) ;
- hospitalisation d’un enfant de moins de 16 ans : 1 jour par an et par enfant (nouveau) ;
- déménagement : 1 jour (dans la limite d’une fois tous les 2 ans) ;

Ces jours de congés sont calculés en jours ouvrés.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l’événement, seront majorés, le cas échéant, de 1 jour supplémentaire pour délai de route, lorsque le lieu de l’événement se situe à 500 km et plus du lieu de résidence habituel du salarié. Ce jour supplémentaire est accordé forfaitairement pour l’aller-retour.

Les absences ainsi autorisées donneront lieu à une indemnité égale au salaire que l’intéressé aurait perçu s’il avait effectivement travaillé. À défaut de prise effective du congé par le salarié due à son propre fait, le paiement du congé non pris ne pourra être réclamé en sus du salaire versé.

Les congés spéciaux d’origine conventionnelle ainsi que les indemnités de salaire correspondants ne peuvent se cumuler avec ceux prévus par la législation en vigueur.

[1] Les salariés subissant le décès d’un enfant ou d’une personne à charge de moins de 25 ans intervenu à compter du 1^{er} juillet 2020 ont également droit à un congé spécifique supplémentaire dit « congé de deuil », d’une durée de 8 jours, dans les conditions stipulées par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020, ainsi qu’à une période de protection contre le licenciement de 13 semaines suivant le décès de l’enfant, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger au décès de l’enfant.

Il sera également accordé à tout salarié de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, un congé rémunéré de 1 jour. »

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Les modifications de l'article 7.5 issues de la négociation des partenaires sociaux de la branche, relatives à la conclusion d'un Pacs, au décès d'un conjoint, partenaire de Pacs et concubin et à l'hospitalisation d'un enfant entreront en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Dans l'attente, les dispositions de l'article 7.5 actuellement en vigueur demeurent applicables.

Les modifications intervenues du fait de la loi sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi elle-même.

Fait à Paris, le 14 octobre 2020.

(Suivent les signatures).

Avenant n° 1 du 14 octobre 2020

à l'accord du 15 janvier 2019
relatif au niveau de prise en charge des diplômes
et certifications préparés en apprentissage

NOR : ASET2051050M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers se sont réunis en commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) le 2 juin 2020 et le 9 septembre 2020, afin de compléter les dispositions fixées dans l'accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage dans la branche. À cette occasion, ont été déterminés les niveaux de prise en charge des diplômes ou titres à finalité professionnelle suivants :

- agent cynophile de sécurité (RNCP 1965) ;
- BTM toiletteur canin et félin.

Ces diplômes ou titres relèvent du périmètre de la branche et sont reconnus par la grille de classification des emplois de la branche.

En conséquence, faisant suite aux relevés de décisions de la CPNEFP en date du 2 juin et du 9 septembre 2020, les membres de la CMPPNI se sont réunis afin de négocier et conclure le présent avenant à l'accord du 15 janvier 2019 étendu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2 | Niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage et reconnus par la branche

Le tableau établi à l'article 2 de l'accord du 15 janvier 2019 reprenant les montants annuels par apprenti(e) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé, est complété comme suit :

Diplôme ou titre à finalité professionnelle	Coût contrat
Agent cynophile de sécurité (RNCP 1965)	7 040 €
BTM toiletteur canin et félin	9 616 €

Il est rappelé que ces montants sont forfaitaires et fixés pour une durée de 2 ans, conformément à la durée minimale prévue dans le décret n° 234/2018 du 28 décembre 2018.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord, dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 [source rapport de branche 2017]), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 4 | Durée du présent accord. Révision et dénonciation. Extension et formalités. Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi tous les 2 ans, en concertation avec la CPNEFP de la branche.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris le 14 octobre 2020.

(Suivent les signatures).

Avenant n° 3 du 14 octobre 2020

à l'accord du 19 janvier 2018
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2051049M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux réunis en CMPPNI le 29 septembre 2020 sont convenus, des dispositions ci-dessous, en vue de reconnaître :

- le CQP assistant toiletteur ;
- le BM éducateur-comportementaliste canin-félin.

Dans la grille de classifications des emplois de la branche et de compléter l'article 7 « Grille de classifications des emplois » de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu.

Article 1^{er} | Positionnements dans la grille de classification des emplois

Les salariés titulaires d'un :

- CQP assistant toiletteur sont classés au niveau I « Personnels sans qualification professionnelle » de la grille de classification des emplois définie à l'article 7 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu, à partir du 3^e échelon, coefficient 130 ;

- BM éducateur-comportementaliste canin-félin sont classés au niveau V « Techniciens supérieurs et agents de maîtrise » de la grille de classification des emplois définie à l'article 7 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu, à partir 1^{er} échelon, coefficient 510.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit avenant ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, dont celle du secteur 3 des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuriste = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 [source rapport de branche]) dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2020.

(Suivent les signatures).

Accord du 26 octobre 2020

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

NOR : ASET2051043M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement montre l'impact considérable sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Parallèlement les adaptations logistiques rendues nécessaires pour garantir la sécurité des travailleurs et le redémarrage de l'activité économique ont considérablement réduit la productivité des entreprises qui souffraient déjà fortement d'une baisse de leurs carnets de commandes.

Les perspectives des prochains mois restent négatives dans les différents secteurs de l'industrie de l'habillement avec des conséquences amplifiées par le caractère saisonnier de l'activité :

- prêt-à-porter : pas de réassortiment/commandes de complément en cours de saison, pas de salons professionnels pour l'export en 2020 et probablement au 1^{er} semestre 2021, pas de visibilité à court/moyen terme et donc une voire deux saisons « mortes » sans perspectives de rattrapage ;
- vêtement professionnel : report sine die des contrats qui étaient en cours d'adjudication (civils comme administratifs), hôtellerie – restauration « sinistrés » de même que l'aérien et l'automobile et de façon générale l'ensemble des secteurs industriels qui sont les clients de ce secteur ;
- sous-traitance : aucune perspective sur les prochains mois et inquiétudes sur l'ensemble de l'année 2021 du fait des perspectives des donneurs d'ordres du PAP.

Globalement aucun retour à une situation normale n'est, à ce jour, prévu avant 2022 que ce soit sur le marché français ou sur les marchés d'exportation qui représentent près de 45 % du chiffre d'affaires des entreprises de l'industrie française de l'habillement.

Aussi dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, les partenaires sociaux de la branche souhaitent mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

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

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes CQP ou CQPI mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, et de projets coconstruits entre le salarié et l'entreprise dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de mettre en place un plan de formation cohérent adapté aux besoins de la branche professionnelle, de l'entreprise et des salariés afin d'éviter des formations dont la pertinence n'est pas avérée.

De même ils rappellent que, s'il est primordial de former aux nouveaux métiers qui apparaissent dans la branche, il faut aussi former les salariés aux métiers en tension (dans l'entreprise, la branche ou le bassin d'emploi) ainsi qu'aux savoirs de base conformément aux dispositions de l'accord « Pro-A » du 23 juillet 2020.

Pour ce faire ils demandent à l'observatoire des métiers de l'OPCO 2i de réaliser une étude prospective sur ces métiers en tension dans l'industrie de l'habillement et sur les formations susceptibles d'être mises en œuvre afin d'accompagner les entreprises et les salariés.

Ils rappellent enfin que doit être privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique d'APLD par la voie de la négociation d'établissement ou d'entreprise et que le présent accord a un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent pouvoir se poursuivre ni celles qui seront engagées après sa conclusion.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement pour tous leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat à temps partiel, convention de forfait en heures ou en jours, etc.).

Article 2

L'utilisation par les entreprises du présent accord est subordonnée à son extension et à l'élaboration par l'entreprise d'un document, pris après consultation du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 4 ci-après.

Toutefois un accord d'établissement ou d'entreprise répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif spécifique d'APLD indépendam-

ment des dispositions contenues dans le présent accord à l'exception de celles mentionnées au 2^e alinéa de l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre en application du présent accord ne peut être supérieure à 35 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du même décret et résultant de la situation économique particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail retenue en application du présent accord puisse être supérieure à 45 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant les objectifs, des salariés sous convention de forfait jours soient adaptées du fait de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, le recours à l'APLD pour répondre à une baisse durable d'activité, objet du présent accord, n'interdit pas de recourir parallèlement, pour d'autres équipes, établissements ou services que ceux concernés par l'APLD, au dispositif d'activité partielle de droit commun prévu par les dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

En application du présent accord, l'entreprise établit un document qui doit comporter :

- un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement présentant les perspectives d'activités sur la période concernée et justifiant, à la date de son élaboration, de la nécessité de réduire, de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise.

À ce titre les signataires retiennent comme indicateurs pertinents, sous réserve de l'appréciation de l'autorité administrative qui doit valider le document élaboré par l'entreprise à l'appui de sa demande de recours à l'APLD, le carnet de commandes ou la baisse de chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente ;

- l'ampleur de la réduction du temps de travail, dans le respect des limites fixées par l'article 3 ci-dessus, appréciée sur la durée d'application de l'APLD qui peut être différente en fonction des équipes, services ou établissements et conduire à la suspension temporaire de l'activité pendant la période d'application de l'APLD ;
- les activités dans l'entreprise ou l'établissement (atelier, service ou équipe dédiée à un marché spécifique) et les salariés concernés ;
- les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;
- la durée avec les dates de début et de fin de la période de recours à l'APLD – sans préjudice d'éventuel(s) avenant(s) de prolongation – dans la limite de 12 mois consécutifs ou non au cours d'une période de 24 mois, avenant(s) de prolongation éventuel(s) inclus étant précisée que l'homologation par l'administration doit faire l'objet de renouvellement par période de 6 mois au vu du bilan présenté par l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD ;
- les engagements en matière de maintien de l'emploi dans le périmètre d'application de l'APLD défini au 3^e alinéa du présent article et notamment l'engagement de ne pas recourir

à des licenciements pour motif économique pendant toute la durée d'application de l'APLD sauf si la dégradation de l'activité de l'entreprise rendait cette mesure inéluctable pour assurer sa pérennité ;

- les engagements en matière de formation professionnelle qui doivent couvrir tous les salariés concernés par l'APLD pendant la période concernée étant précisé que les actions de formation peuvent être mises en œuvre en présentiel ou à distance.

Les salariés concernés seront encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation. Les autres demandes seront examinées en priorité par l'entreprise ;

- les modalités d'information du CSE qui devra avoir lieu tous les 2 mois. À cet effet un document sera remis au CSE indiquant :
 - le nombre de salariés et des emplois concernés au titre de la période en cours ;
 - le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise pour les 2 mois à venir ;
 - le bilan du respect de l'engagement en termes d'emplois et de formation professionnelle ;
 - une prévision du nombre de salariés et d'emplois concernés par l'APLD pour les 2 mois à venir.

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel ;

- les modalités d'information des salariés placés en APLD, qui doit être réalisée par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et par affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Les documents remis aux salariés et affichés dans l'entreprise doivent mentionner expressément que, par dérogation aux dispositions légales, les périodes de chômage APLD sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté des salariés.

Ce document, accompagné en annexe de l'avis du CSE s'il existe, est soumis à l'homologation de l'administration dans les conditions du V de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Article 5

Les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 4 doivent adresser à l'UFIMH qui assure le secrétariat de la commission de suivi du présent accord (par courrier : UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris ou par courriel : secretariat@lamodefrancaise.org) ce document dès réception de l'avis de son homologation par l'administration afin qu'une synthèse et un suivi puissent être faits par les signataires du présent accord.

Les signataires rappellent que la CPPNI des industries de l'habillement doit être destinataire des accords signés dans les entreprises de la branche conformément aux dispositions légales et de l'accord du 16 juillet 2019.

Article 6

Les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des organisations signataires ou prorogé suite à la demande d'une des organisations signataires adressée par tout moyen donnant date certaine au moins 3 mois avant la fin de la période initiale.

Article 8

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord et mandatent, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord prendra effet dès son extension.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

Fait à Paris, le 26 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : 706 | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord du 13 novembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2051038M

IDCC : 706, 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC SNEPAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article 53 de la deuxième loi d'urgence « Covid-19 » n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure un accord de branche relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Fortement impactées par la crise « Covid » et le confinement y afférent, les entreprises de la branche professionnelle font face à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales. Compte tenu de la nature des produits et services commercialisés par les entreprises de la branche, la baisse d'activité intervenue au premier semestre de l'année 2020 ne sera pas compensée par une hausse des achats et services en sortie de crise.

La Fédération EBEN a réalisé un sondage auprès des entreprises de la branche et celle-ci révèle que 93 % des répondants avaient eu recours au dispositif d'activité partielle au cours du confinement et, pour 97 % d'entre eux, le dispositif avait permis de sauvegarder des emplois. Le sondage figure en annexe du présent document.

Par ailleurs, le « commerce » dans son ensemble représente au niveau national près de 20 % des demandes des entreprises, signe que le commerce est très largement impacté par la crise.

Les études académiques et les projections de la Banque de France prévoient un retour à la « normale » au plus tôt à la fin de l'année 2021. Selon l'OMC, le commerce devrait accuser une chute comprise entre 13 % et 32 % sur l'année 2020 et cette baisse de chiffre d'affaires aura un impact sur les exercices à venir.

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par voie d'accord collectif d'entreprise, d'établissement, de groupe.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 | Mise en œuvre du dispositif et durée

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche étendu permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est rappelé que le présent accord ne présume pas du bénéfice du dispositif et qu'il appartient à l'entreprise de solliciter une autorisation de l'administration.

Par ailleurs, le dispositif d'activité partielle de longue durée impliquant une réduction du temps de travail effectif, les employeurs devront être attentifs à l'adaptation de la charge de travail des salariés concernés.

Durée

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

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

Article 3 | Salariés et activités éligibles

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

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

Article 4 | Indemnisations. Réductions d'horaires

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle 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 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic. En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur à 8,03 € nets.

L'employeur, quant à lui, reçoit une allocation équivalant à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 5 | Document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée en fonction de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

I. Le document unilatéral définit obligatoirement :

Préambule : un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, justifiant le recours au dispositif ;

- 1° La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- 2° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, dans la limite de 40 % de réduction ;
- 4° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 5° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 2 mois ;
- 6° Le délai de prévenance des salariés avant l'entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

II. Le document unilatéral peut notamment prévoir :

- 1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

À des fins de suivi du dispositif au niveau de la branche professionnelle, les entreprises ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée sur le fondement d'un document unilatéral doivent le transmettre au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) : APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris ; contact@apgeb.com.

Article 6 | Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, l'entreprise pourra faire appel à l'Opcommerce pour mettre en œuvre ses engagements. En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en place d'abondements financiers par l'employeur sur les projets de formation impliquant l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) de leurs salariés.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers du numérique et toutes opportunités dans les nouveaux métiers de la branche professionnelle et permettant aux entreprises et aux salariés de rebondir.

Les entreprises définissent des engagements en termes d'emploi en fonction de la visibilité qu'elles ont de leur contexte économique et dans le but d'éviter des licenciements économiques. Ils feront l'objet d'un contrôle préalable par l'administration et conditionneront l'homologation du document unilatéral.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié peut faire part de ses besoins en formation qui seront ensuite définis conjointement entre les 2 parties à l'occasion de tout entretien avec le responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'accord APLD sont financés par le biais des dispositifs existants, dont le CPF, abondé ou non, entre autres.

Les entreprises sont autorisées à définir des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle sur une partie seulement du personnel. Ces engagements doivent couvrir *a minima* tous les salariés concernés par la mise en place d'une activité réduite.

L'entreprise est informée qu'en cas de licenciement économique d'un salarié concerné par le dispositif, celle-ci devra rembourser les sommes perçues pour ce salarié. Si l'entreprise procède au licenciement économique d'un salarié non concerné par le dispositif, elle devra rembourser une somme équivalente au rapport entre le montant total des sommes perçues et le nombre de salariés concernés.

Article 7 | Couverture sociale

Il est rappelé que les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient de garanties collectives contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière,

ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire dans les conditions définies légalement.

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

Article 8 | Modalités de consultation et d'information du CSE. Information des salariés

Il est rappelé que l'homologation du document établit par l'employeur, en application du présent accord, est subordonnée au respect de l'information et de la consultation du CSE.

Information du CSE :

En cas d'accord de l'administration et de mise en œuvre de l'activité réduite, l'employeur s'engage à informer le CSE tous les 2 mois sur la mise en œuvre du dispositif.

À cette occasion, l'employeur fournit au comité social et économique les informations anonymisées suivantes :

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

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur informe les salariés sur la mise en œuvre du dispositif tous les 2 mois.

Information personnelle du salarié concerné par le dispositif :

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail et indemnisation) par tout moyen écrit (mail ou courrier) selon les modalités définies dans le document unilatéral.

Article 9 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 10 | Conditions de suivi

À des fins de suivi du dispositif, la CPPNI effectuera un sondage auprès d'un panel représentatif de la branche dans les 6 mois de l'ouverture du dispositif.

Article 11 | Date et durée d'application

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès la date de signature de l'accord.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérant à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 31 décembre 2022.

Article 12 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

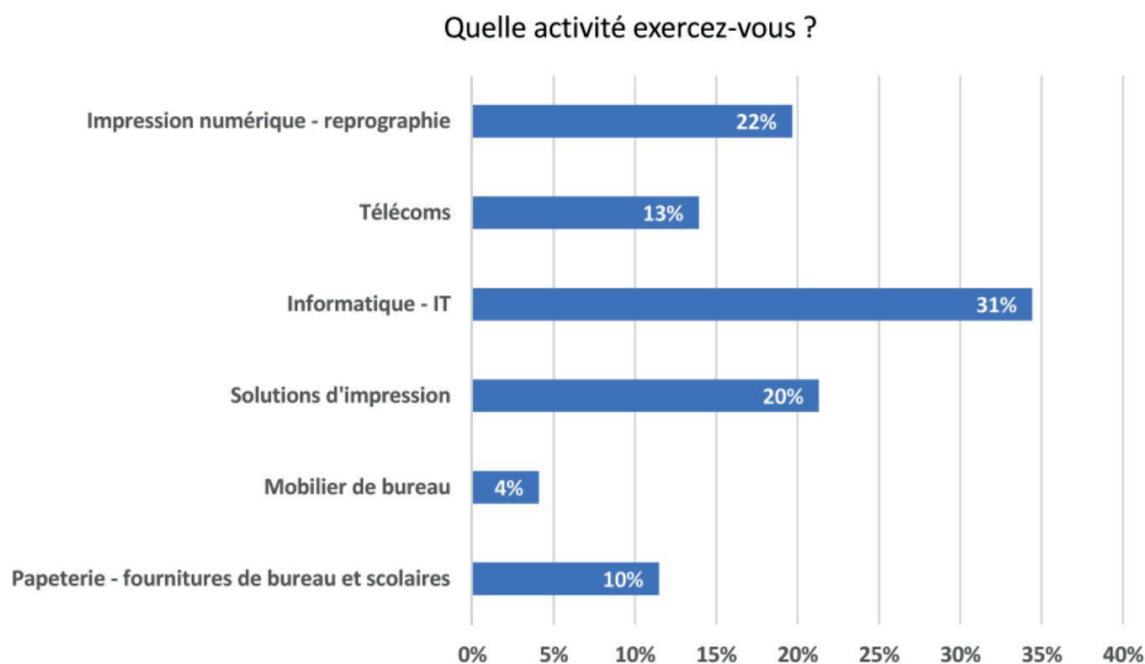
Fait à Paris, le 13 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

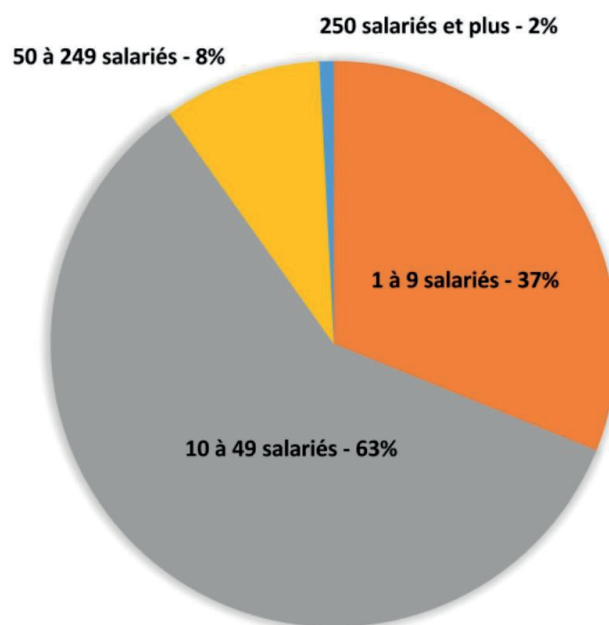
Annexe Sondage sur l'impact social de la crise « Covid-19 »

Depuis le lundi 11 mai, l'activité a partiellement repris en France. Pour certains d'entre vous, cette date a marqué la relance de votre entreprise, avec la nécessité de mettre en place des mesures sanitaires pour les salariés et les clients. Toutefois, le déconfinement ne signifie pas la fin des difficultés, bien au contraire.

Les données ci-dessous présentées ont été établies sur une base de 318 répondants.



Quelle est la taille de votre entreprise ?



Part des entreprises ayant reçu un accompagnement

Dispositif de chômage partiel	93%
Prêt garanti par l'Etat	55%
Fonds de solidarité	10%
Mesures de report des échéances sociales	65%
Mesure de report des échéances fiscales	39%

Diriez-vous que les aides ont permis d'éviter la fermeture de votre entreprise ?

Oui	64%
Non	36%

Diriez-vous que les aides ont permis de sauvegarder des emplois ?

Oui	97%
Non	3%

Avez-vous procédé à des ruptures ou non renouvellement de contrats de travail ?

Oui	18%
Non	82%

Envisagez-vous une réduction de vos effectifs avant la fin de l'année ?

Oui absolument	18%
Probablement	47%
Non	35%

Accord du 15 octobre 2020

relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2051019M

IDCC : 897

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

Présanse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FFASS CFE-CGC ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) se sont réunis, afin de constituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Le présent accord a donc pour objet de constituer cette instance et prévoir les modalités de son fonctionnement.

Article 1^{er} | Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a pour principales missions :

- d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche professionnelle, en s'appuyant, notamment, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de l'OPCO Santé. Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations tirées par la CPNEFP seront mis à la disposition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- de définir les règles d'accès et de prise en charge de la formation, notamment les coûts contrats ;

- de promouvoir la politique de formation dans la branche et de contribuer à la définition de celle-ci ;
- d’assurer le suivi de la mise en œuvre des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- de créer des certifications professionnelles de branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 2 | Composition de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation des représentants des employeurs.

Elle est constituée comme suit :

- deux membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
 - au moins l’un des membres doit être salarié d’un service de santé au travail interentreprises et désigné comme représentant à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les conditions fixées conventionnellement ;
 - l’un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l’ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au secrétariat de la CPNEFP, au 1^{er} janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la CPNEFP dans les conditions précitées, dans la limite de 8 personnes par organisation syndicale (hors expert).

Article 3 | Réunions

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle se réunit autant que de besoin, et au minimum quatre fois par an, en présentiel ou en visioconférence.

La présidence de cette instance est assurée conjointement par un président et un vice-président de chaque délégation (un président issu des organisations syndicales de salariés et un vice-président de la délégation des représentants des employeurs, ou inversement).

Elle sera alternée. L’alternance aura lieu tous les ans.

La présidence représente la CPNEFP conformément au mandat qui lui est donné. Elle rend compte de son mandat auprès de la CPNEFP. Elle est garante de l’ordre du jour et de la réalisation des missions légales ou conventionnelles de la CPNEFP.

L’ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle, convenu et annoncé à l’issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le secrétariat de la CPNEFP, qui est le même que celui de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l’avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

L’ordre du jour est préalablement validé par la présidence qui se doit d’y inclure l’ensemble des points obligatoires et ceux relevant de ses missions telles que prévues à l’article 1^{er} du présent accord.

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d’elles, accompagnée :

- d’un relevé de décisions, établi par l’organisation professionnelle d’employeurs reconnue représentative ;

- des documents préparés pour la réunion par Présanse et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions rappelées à l'article 4 du présent accord) équivalant au temps de la réunion de la CPNEFP. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée.

De même, une réunion d'une demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Les décisions de la CPNEFP (entendu comme l'expression d'une demande ou d'un message) sont prises, après approbation, d'une part, de la délégation des employeurs, d'autre part, de la majorité des organisations syndicales de salariés, au prorata de leur représentativité.

Article 4 | Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

Article 5 | Maintien de salaire

Le temps passé aux réunions (préparatoires ou plénières) par les représentants désignés dans les conditions fixées à l'article 2 est considéré comme du temps de travail effectif, et payé comme tel, pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire ou plénière, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire ou plénière, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Il est également précisé que le temps consacré par le président et le vice-président de la CPNEFP, à participer à des réunions organisées par l'OPCO Santé ou les pouvoirs publics, sur des questions entrant dans le champ de compétences de cette instance, est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel, pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Dans ce cas, les services concernés peuvent, sur justificatif, demander à l'organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative, le remboursement des salaires pour la participation auxdites réunions.

Article 6 | Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la CPNEFP, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

En leur qualité de représentants de l'instance, notamment vis-à-vis de l'OPCO Santé, le président et le vice-président de la CPNEFP ont la même obligation d'information vis-à-vis de leur employeur. Ils sont également tenus de lui communiquer la copie de l'invitation/convocation, dans les meilleurs délais et en amont du jour de la réunion.

Article 7 | remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 2 du présent accord sont remboursés par l'organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.3 de l'annexe II à la convention collective nationale des SSTI relative aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Pour les salaires du président et du vice-président, lorsqu'ils sont salariés d'un service de santé au travail interentreprises, dans le cadre de leur mandat de représentation, ils peuvent être pris en charge, sur justificatif, par l'organisation professionnelle d'employeur reconnue représentative dont ils dépendent.

Article 8 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1^{er} octobre 2020.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des SSTI.

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux, pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : **493** | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord du 9 octobre 2020
relatif au régime complémentaire frais de santé

NOR : ASET2051058M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord instituant un régime obligatoire de remboursement des frais de santé afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, un accord relatif à un régime de prévoyance a également été conclu dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération notamment d'âge ou d'état de santé.

Au-delà du régime obligatoire conventionnel de base instauré par le présent accord, les parties signataires rappellent que les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires plus favorables au bénéfice de leurs salariés, dont les garanties se substitueraient alors à celles instituées par le présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012.

Le présent accord collectif abroge et remplace l'accord de branche relatif à un régime de complémentaire frais de santé du 1^{er} avril 2015 et ses avenants du 5 décembre 2017, du 5 juillet 2018 et du 9 octobre 2020.

Le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

L'organisme assureur choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations ainsi que le versement des prestations correspondant au moins aux garanties minimales obligatoires prévues par le présent accord.

Article 2 | Bénéficiaires

Article 2.1 | Bénéficiaires à titre obligatoire

Le bénéfice des garanties visées à l'article 3.1 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée, à compter de leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Par exception, les salariés visés à l'article 2.2 du présent accord et qui relèvent exclusivement du dispositif du « versement santé » en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale sont exclus du bénéfice du régime complémentaire santé mis en place.

Sont bénéficiaires du régime de base obligatoire de complémentaire frais de santé :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant la période, du maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise ;
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, ou sous réserve d'un procès-verbal du conseil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise, les mandataires sociaux qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire.

Les salariés définis ci-dessus bénéficient obligatoirement d'une couverture à titre personnel, collective et souscrite par l'employeur, à l'exclusion des salariés bénéficiaires du « versement santé » visés à l'article 2.2 du présent accord. En outre, les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite soit individuellement par chaque salarié, soit collectivement par l'employeur.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 2.2 | Dispositif du « versement santé »

Article 2.2.1 | Objet du « versement santé »

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, un dispositif dit « versement santé » est instauré au profit de certains salariés en contrats courts ou à temps partiel.

Ce dispositif prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'à la portabilité.

Article 2.2.2 | Bénéficiaires du « versement santé »

Bénéficiaire du « versement santé », sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 2.2.3 du présent accord, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à trois (3) mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à quinze (15) heures par semaine.

Article 2.2.3 | Conditions d'octroi du « versement santé »

Pour percevoir le « versement santé », le salarié doit avoir souscrit un contrat répondant aux exigences du contrat responsable au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le « versement santé » ne peut en outre être cumulé avec le bénéfice d'une couverture :

- complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique ;
- « Complémentaire santé solidaire » prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale ;
- collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le « versement santé » par tout moyen permettant à l'entreprise d'attester de la conformité de la couverture au dispositif du « versement santé ».

Article 2.2.4 | Modalités de calcul du « versement santé »

Le montant du « versement santé » est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 2.3 | Cas de dérogation au caractère obligatoire

Conformément aux dispositions légales en vigueur et notamment à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, certains salariés ont s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas adhérer au régime, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur, lequel doit préalablement les informer des conséquences de leur choix.

À défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime conventionnel de base, à l'exclusion des salariés visés à l'article 2.2 du présent accord et qui relèvent exclusivement du dispositif du « versement santé ».

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant

tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture dite « Complémentaire santé solidaire » ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure (la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel) ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission si la durée de la couverture collective obligatoire est inférieure à 3 mois (durée appréciée à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et hors portabilité) et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable. La couverture dont le salarié doit justifier peut résulter de la souscription d'une assurance individuelle ou du bénéfice d'une couverture obligatoire et collective en tant qu'ayant droit. En cas de souscription d'une assurance individuelle frais de santé, les salariés peuvent demander le bénéfice du versement santé conformément à l'article L. 911-7, III du code de la sécurité sociale ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, y compris au titre d'un autre emploi, relevant :
 - d'un dispositif collectif et obligatoire répondant aux exigences du contrat responsable ;
 - d'un contrat d'assurance de groupe dit « Madelin » destiné aux travailleurs indépendants ;
 - du régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle ;
 - du régime complémentaire des industries électriques et gazières ;
 - d'une mutuelle de la fonction publique.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime auprès de leur employeur, en précisant notamment au titre de quelle dispense il formule sa demande :

- dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en place du régime dans l'entreprise ;
- ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 15 jours qui suit leur embauche ;
- ou à la date à laquelle la situation du salarié a changé, s'agissant notamment du dernier cas de dispense cité précédemment.

S'agissant des salariés bénéficiant du dernier cas de dispense précité, à défaut de précisions législatives, réglementaires ou administratives ultérieures, ils devront communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation par ailleurs.

À défaut de fournir les éléments dans les délais, l'employeur procédera à l'affiliation du salarié.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés à tout moment.

Article 2.4 | Extension des garanties de complémentaire frais de santé

Conformément à l'article 2.1, seule l'adhésion du salarié dit « isolé » est obligatoire, c'est-à-dire la couverture du salarié à titre personnel.

Une extension optionnelle des garanties de frais de santé au bénéficiaire du conjoint et/ou des enfants à charge du salarié peut être souscrite soit collectivement par l'employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire), soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle ou complémentaire collective à adhésion facultative).

Dans ce contexte, les deux extensions optionnelles suivantes peuvent être envisagées :

- une couverture dite « duo » correspondant à la couverture du salarié et de son conjoint, ou du salarié et d'un enfant à charge ;
- une couverture dite « famille » correspondant à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfant(s) à charge).

Article 2.4.1 | Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint, pour le régime de complémentaire frais de santé :

- le conjoint judiciairement non séparé de corps, soit la personne mariée au salarié ou liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- le concubin peut être assimilé à un conjoint s'il s'agit de la personne vivant maritalement avec le salarié sous réserve que les 2 conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - qu'ils soient tous deux libres de tout lien matrimonial ;
 - et que le salarié ait déclaré son concubinage lors de son affiliation, ou dans les 6 mois suivant l'organisation de la vie commune si celle-ci est postérieure à sa date d'affiliation, avec production d'un certificat de vie commune délivré par la mairie ou de tout justificatif de domicile commun de nature contractuelle ou émanant d'un organisme administratif.

Article 2.4.2 | Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge du salarié, les enfants du salarié :

- âgés de moins de 21 ans, reconnus comme tels par la législation fiscale ;
- âgés de moins de 25 ans et sous condition, soit :
 - de pouvoir justifier d'une poursuite d'études et d'une affiliation au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
 - d'être reconnus handicapés, sous réserve d'être titulaires de la carte d'invalidité civile avant leur 21^e anniversaire et à la charge du salarié.

Les conditions d'âge prévues ci-dessus ne sont pas exigées si l'enfant est reconnu en état d'invalidité avant son 25^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Article 3 | Prestations du régime de complémentaire frais de santé

Article 3.1 | Garanties minimales obligatoires

Les actes et frais de santé relevant des postes mentionnés dans le tableau des garanties prévu au présent article 3.1 sont couverts par le régime obligatoire conventionnel de base ; il s'agit des niveaux de base des garanties conventionnelles que doit *a minima* respecter l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les prestations sont limitées aux frais réels restants à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales.

En d'autres termes, sont exclus de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Les prestations présentent un niveau de garanties supérieur au panier de soins minimum tel que défini dans le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

En application de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que pour les salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle, les prestations sont déterminées après déduction de celles garanties par le régime local.

(Voir page suivante.)

Définitions :

SS :	Sécurité Sociale
RSS :	Remboursement de la Sécurité Sociale : montant remboursé par l'Assurance maladie obligatoire
PMSS :	Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1 ^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement
BR :	Base de remboursement de la Sécurité Sociale : tarif servant de référence à l'Assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
BRR :	Base de remboursement reconstituée : dans le cas du secteur non conventionné, le remboursement est fait sur une base reconstituée identique à celle du secteur conventionné
FR :	Frais réels : totalité des dépenses engagées pour les prestations de santé
TM :	Ticket modérateur
TC :	Tarif de convention
DPTAM :	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires
OPTAM :	Option pratique tarifaire maîtrisée
OPTAM CO :	Option pratique tarifaire maîtrisée applicable aux spécialistes en chirurgie ou en gynécologie-obstétrique
HLF :	Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PLV :	Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

ACTES MEDICAUX	Régime de base conventionnel
Consultations et visites - médecins généralistes / spécialistes - adhérents aux DPTAM	60 % BR
Consultations et visites - médecins généralistes / spécialistes - non adhérents aux DPTAM	40 % BR
Analyses et examens de laboratoire	60 % BR
Actes techniques d'imagerie médicale	60 % BR
Honoraires médecins radiologues - adhérents aux DPTAM	60 % BR
Honoraires médecins radiologues - non adhérents aux DPTAM	40 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR
Actes de spécialistes - praticiens adhérents aux DPTAM	60 % BR
Actes de spécialistes - praticiens non adhérents aux DPTAM	40 % BR

HOSPITALISATION (y compris obstétrique)	Régime de base conventionnel
Frais de séjour - établissement conventionné	100 % FR - RSS
Frais de séjour - établissement non conventionné	100 % BR - RSS
Honoraires - praticiens adhérents aux DPTAM	300 % BR
Honoraires - praticiens non adhérents aux DPTAM	200 % BR - RSS
Soins post-opératoires	30 % BR
Forfait journalier hospitalier - sur la base du montant en vigueur à la date des soins, sans limitation de durée	100 % FR
Chambre particulière - prise en charge limitée par année civile et par bénéficiaire à 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé, et à 60 jours en rééducation	70 € par jour
Lit accompagnant - uniquement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge âgé de moins de 16 ans à la date des soins	25 € par jour
Transport en ambulance remboursé par la SS	35 % BR
Transport en ambulance non remboursé par la SS	100 % BRR

GARANTIES COMPLEMENTAIRES	Régime de base conventionnel
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - orthopédie / appareillage / prothèses	100 % BR
Frais pharmaceutiques	100 % TM
Forfait médicaments prescrits et non remboursés par la SS	50 € par année civile et par bénéficiaire
Vaccins remboursés par la SS	35 % BR
Vaccins non remboursés par la SS - remboursement forfaitaire	50 € par année civile et par bénéficiaire
Allocation maternité - allocation forfaitaire s'appliquant une seule fois en cas de naissance multiple	156,45 €
Cures thermales remboursées par la SS - remboursement forfaitaire	156,45 € par année civile et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie - remboursement forfaitaire	50 € par année civile et par bénéficiaire
Forfait global médecine douce (homéopathie, acupuncture, chiropractie, ostéopathie) - remboursement annuel limité en nombre et en montant en euros par prestation	3 fois 30 € par année civile et par bénéficiaire

DENTAIRE	Régime de base conventionnel
Soins et prothèses « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des HLF
Soins et prothèses à honoraires maîtrisés	Prise en charge selon ce qui est prévu ci-dessous et dans la limite des HLF
Soins dentaires pris en charge par la SS (hors Inlay Onlay)	100 % TM
Prothèses dentaires à honoraires libres (y compris appareils Inlay Onlay et amovibles définitifs)	300 % BR
Orthodontie - actes pris en charge par la SS	110 % BR
Orthodontie - actes non pris en charge par la SS	Néant
Implantologie	Néant
Autres actes dentaires non pris en charge ci-dessus (parodontologie, etc.)	Néant

OPTIQUE Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement (une monture + deux verres) par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.	Régime de base conventionnel
Equipements « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV
Verre simple	80 €
Verre complexe	150 €
Verre très complexe	250 €
Monture	Adulte : 100 € / Enfant : 50 €
Lentilles	150 € par an
Chirurgie	200 € par œil

AUDIOLOGIE Limité à une aide auditive tous les quatre ans pour chaque oreille.	Régime de base conventionnel
Prothèses auditives « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV
Prothèses auditives - prise en charge limitée à 1700 € par aide auditive y compris remboursement SS	150 % BR

(*) Tels que définis réglementairement

Optique et paniers de soins « 100% Santé » avec prise en charge intégrale : les remboursements incluent la prise en charge de la SS

Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive : ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement

Article 3.2 | Garanties du régime optionnel

À titre optionnel, afin d'orienter les entreprises du secteur qui souhaiteraient compléter les garanties du régime obligatoire conventionnel de base au bénéfice de leurs salariés et éventuellement de leurs conjoints et enfants à charge, les partenaires sociaux ont réfléchi aux garanties qui pourraient être améliorées afin de tenir compte des priorités fixées au sein de la branche en matière de complémentaire frais de santé.

Les grilles de garanties plus favorables optionnelles ci-dessous sont donc proposées à titre indicatif (les garanties du régime optionnel incluent celles du régime de base conventionnel) :

(Voir page suivante.)

ACTES MEDICAUX	Régime optionnel
Consultations et visites - médecins généralistes / spécialistes - adhérents aux DPTAM	300 % BR
Consultations et visites - médecins généralistes / spécialistes - non adhérents aux DPTAM	200 % BR - RSS
Analyses et examens de laboratoire	300 % BR
Actes techniques d'imagerie médicale	300 % BR
Honoraires médecins radiologues - adhérents aux DPTAM	300 % BR
Honoraires médecins radiologues - non adhérents aux DPTAM	200 % BR - RSS
Auxiliaires médicaux	300 % BR
Actes de spécialistes - praticiens adhérents aux DPTAM	300 % BR
Actes de spécialistes - praticiens non adhérents aux DPTAM	200 % BR - RSS

HOSPITALISATION (y compris obstétrique)	Régime optionnel
Frais de séjour - établissement conventionné	100 % FR - RSS
Frais de séjour - établissement non conventionné	100 % BR - RSS
Honoraires - praticiens adhérents aux DPTAM	100 % FR - RSS
Honoraires - praticiens non adhérents aux DPTAM	200 % BR - RSS
Soins post-opératoires	100 % FR - RSS
Forfait journalier hospitalier - sur la base du montant en vigueur à la date des soins, sans limitation de durée	100 % FR
HOSPITALISATION (y compris obstétrique)	Régime optionnel
Chambre particulière - prise en charge limitée par année civile et par bénéficiaire à 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé, et à 60 jours en rééducation	100 % FR
Lit accompagnant - uniquement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge âgé de moins de 16 ans à la date des soins	50 € par jour

Transport en ambulance remboursé par la SS	50 % BR
Transport en ambulance non remboursé par la SS	100 % BRR

GARANTIES COMPLEMENTAIRES	Régime optionnel
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - orthopédie / appareillage / prothèses	300 % BR
Frais pharmaceutiques	100 % TM
Forfait médicaments prescrits et non remboursés par la SS	100 € par année civile et par bénéficiaire
Vaccins remboursés par la SS	100 % BR
Vaccins non remboursés par la SS - remboursement forfaitaire	50 € par année civile et par bénéficiaire
Allocation maternité - allocation forfaitaire s'appliquant une seule fois en cas de naissance multiple	375,48 €
Cures thermales remboursées par la SS - remboursement forfaitaire	375,48 € par année civile et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie - remboursement forfaitaire	75 € par année civile et par bénéficiaire
Forfait global médecine douce (homéopathie, acupuncture, chiropractie, ostéopathie) - remboursement annuel limité en nombre et en montant en euros par prestation	5 fois 50 € par année civile et par bénéficiaire
DENTAIRE	Régime optionnel
Soins et prothèses « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des HLF
Soins et prothèses à honoraires maîtrisés	Prise en charge selon ce qui est prévu ci-dessous et dans la limite des HLF
Soins dentaires pris en charge par la SS (hors Inlay Onlay)	100 % TM

Prothèses dentaires à honoraires libres (y compris appareils Inlay Onlay et amovibles définitifs)	450 % BR
Orthodontie - actes pris en charge par la SS	350 % BR
Orthodontie - actes non pris en charge par la SS	250 % BRR
Implantologie	750 € par an
Autres actes dentaires non pris en charge ci-dessus (parodontologie, etc.)	500 € par an

OPTIQUE Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement (une monture + deux verres) par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.	
	Régime optionnel
Equipements « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV
Verre simple	160 €
Verre complexe	300 €
Verre très complexe	350 €
Monture	100 €
Lentilles	250 € par an
Chirurgie	500 € par œil
AUDIOLOGIE Limité à une aide auditive tous les quatre ans pour chaque oreille.	
	Régime optionnel
Prothèses auditives « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV
Prothèses auditives - prise en charge limitée à 1700 € par aide auditive y compris remboursement SS	400 % BR

(*) Tels que définis règlementairement

Optique et paniers de soins « 100% Santé » avec prise en charge intégrale : les remboursements incluent la prise en charge de la SS

Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive : ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement

En application de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que pour les salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle, les prestations du régime optionnel telles que mentionnées ci-dessus sont déterminées après déduction de celles garanties par le régime local.

Article 4 | Répartition de la cotisation

S'agissant du financement des garanties du régime obligatoire conventionnel de base pour le salarié dit « isolé » telles que prévues à l'article 3.1 du présent accord et à défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, prévoyant une répartition différente, la cotisation globale est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

En cas de mise en place du régime obligatoire conventionnel de base par voie de décision unilatérale, d'accord collectif ou d'accord référendaire prévoyant une répartition différente, les partenaires sociaux rappellent que cette répartition ne pourrait être qu'améliorée au bénéfice du salarié.

Article 5 | Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 5.1 | Suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur), les garanties sont maintenues moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la garantie peut être maintenue à la demande du salarié concerné, le salarié supportant dès lors le versement des cotisations correspondantes. L'employeur conserve toutefois la possibilité de continuer à verser sa part s'il le souhaite.

Le cas échéant, l'employeur maintiendra l'affiliation du salarié concerné ainsi que le versement des cotisations auprès de l'organisme assureur.

Article 5.2 | Cessation des garanties

Les garanties cessent sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties de complémentaire frais de santé (cf. article 6) et sous réserve du maintien éventuel à titre individuel des garanties, au titre de l'article 4 de la « loi Évin » :

- en cas de rupture du contrat de travail avec l'entreprise ;
- en cas de liquidation normale ou anticipée de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié ;
- en cas de décès du salarié ;

- en cas de dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

Article 6 | Portabilité des droits de complémentaire frais de santé

Les garanties de complémentaire frais de santé sont maintenues au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 6.1 | Bénéficiaires de la portabilité

Le maintien des garanties bénéficie aux anciens salariés qui justifient des conditions cumulatives suivantes :

- la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou la fin de leur contrat de travail postérieurement à la date d'effet du contrat mis en place par l'entreprise ;
- l'ouverture de leurs droits à couverture lorsqu'ils étaient présents dans l'entreprise avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail ;
- l'ouverture de leurs droits à une indemnisation par l'assurance chômage.

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

Article 6.2 | Garanties maintenues

Dans le cadre de la portabilité, l'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Les garanties maintenues suivront s'il y a lieu l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise. Par ailleurs, les prestations sont versées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Le versement de toute prestation sera notamment subordonné à la production, auprès de l'organisme assureur retenu, du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage ou toute autre modalité figurant dans la notice d'information de l'assureur.

Article 6.3 | Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée d'exécution du dernier contrat de travail ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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

- au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximum de 12 mois ;
- à la date de reprise d'une nouvelle activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- en cas de cessation du versement des allocations-chômage pour tout autre motif ou dès lors que l'ancien salarié ne justifie plus de son indemnisation au titre de l'assurance chômage par Pôle emploi (notamment en cas de retraite ou de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- en cas de décès du salarié.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation, etc.).

Les ayants droit de l'ancien salarié précédemment couverts au titre d'un contrat collectif souscrit par l'employeur bénéficient également du maintien des garanties et ce tant que l'ancien salarié a droit à la portabilité.

Article 6.4 | *Financement de la portabilité*

La portabilité des garanties est financée par un mécanisme de mutualisation avec les salariés en activité dans l'entreprise, qui ne nécessite pas de cotisation supplémentaire.

Article 7 | *Commission paritaire de suivi et clause de rendez-vous*

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire de suivi des régimes de branche de prévoyance et de complémentaire frais de santé.

Cette commission est composée d'un collège « salariés » comprenant au maximum deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et signataire du présent accord, ainsi que d'un collège « employeurs » composé de représentants de l'organisation patronale représentative au sein de la branche et signataire du présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au moins une fois par an dans le cadre de cette commission paritaire de suivi des régimes, afin notamment de :

- suivre la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises de la branche ;
- communiquer régulièrement sur le cadre légal et réglementaire applicable aux garanties instaurées par le présent accord ;
- consulter les différents acteurs sur leurs pratiques et le cas échéant, sur l'action sociale mise en œuvre au sein des entreprises du secteur ;
- proposer à la CPPNI de branche d'éventuelles évolutions de garanties en matière de prévoyance et de complémentaire frais de santé.

Article 8 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

À cet égard, toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction. Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

À cet égard, toute organisation signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substi-

tué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Le présent accord collectif abroge et remplace l'accord de branche relatif à un régime de complémentaire frais de santé du 1^{er} avril 2015 et ses avenants du 5 décembre 2017, du 5 juillet 2018 et du 9 octobre 2020, en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernant donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 9 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures).

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : **493** | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord du 9 octobre 2020
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2051054M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord instituant un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, un accord relatif à un régime complémentaire de frais de santé a également été conclu dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération notamment d'âge ou d'état de santé.

Au-delà du régime obligatoire conventionnel de base instauré par le présent accord, les parties signataires rappellent que les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires plus favorables au bénéfice de leurs salariés, dont les garanties se substitueraient alors à celles instituées par le présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012.

Le présent accord collectif abroge et remplace les stipulations conventionnelles suivantes :

- l'accord de branche relatif à un régime de prévoyance du 1^{er} avril 2015 et ses avenants du 5 décembre 2017 et du 5 juillet 2018 ;
- le 2^e paragraphe de l'article III.18.2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, en ce qui concerne l'obligation de souscrire une police d'assurance spécifique visant à couvrir les déplacements lorsqu'un cadre est amené à voyager en avion.

Le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'organisme assureur choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations ainsi que le versement des prestations correspondant au moins aux garanties minimales obligatoires prévues par le présent accord.

Article 2 | Bénéficiaires à titre obligatoire

Le bénéfice des garanties visées à l'article 3.2 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée, à compter de leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Sont bénéficiaires du régime de base obligatoire de prévoyance :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant la période, du maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise ;
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, ou sous réserve d'un procès-verbal du conseil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise, les mandataires sociaux qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire.

Article 3 | Prestations du régime de prévoyance

Article 3.1 | Assiette des prestations (salaire de référence)

À défaut d'indications particulières dans le présent accord et notamment au sein du tableau de garanties du régime obligatoire conventionnel de base prévu à l'article 3.3 ci-dessous, il sera retenu pour le calcul des garanties le salaire de référence du salarié.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations est égal aux salaires bruts (y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement), plafonnés à quatre fois le plafond de la sécurité sociale ayant donné lieu à cotisations au

titre des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations, ou reconstitués en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été en activité.

Article 3.2 | Garanties minimales obligatoires

Article 3.2.1 | Garantie incapacité temporaire totale de travail

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du même code.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord, sur la base du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continu ou en relais du maintien de salaire conventionnel, conformément à ce qui est mentionné dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont également suspendues. Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d'une rente accident du travail.

Article 3.2.2 | Garantie invalidité

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'une rente lorsque le salarié justifie d'une invalidité permanente telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, et pour laquelle il perçoit de la part de la sécurité sociale une pension d'invalidité, sous déduction de la prestation brute (hors majoration pour tierce personne dans le cas d'une invalidité de 3^e catégorie) versée par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, il est versé au salarié une rente complétant celle servie par la sécurité sociale, dont le montant est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié.

En tout état de cause, le versement des prestations prévues ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- au jour du décès.

Article 3.2.3 | Garantie décès toutes causes

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le paiement d'un capital en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause. Le versement de cette prestation est conditionné à la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise au moment de son décès.

Le capital garanti comprend un capital de base, auquel peuvent s'ajouter des majorations de capital en fonction de la situation de famille du salarié à la date du décès.

Le capital de base est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

En cas de survenance d'une invalidité absolue et définitive (IAD), le régime obligatoire de base prévoit le paiement anticipé du capital décès au salarié, si lui ou son représentant en fait la demande suivant la notification de la sécurité sociale (sauf cas de force majeure).

Le paiement anticipé du capital décès entraîne la cessation immédiate de toutes les garanties dont bénéficie le salarié, sauf les garanties double effet, rente éducation et rente de conjoint.

■ Bénéficiaires du capital décès :

Le salarié a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire(s) du capital à verser au titre du présent accord.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint du salarié légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou au partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou à défaut, au concubin du salarié ;
- ou à défaut, aux enfants du salarié nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- ou à défaut, aux ascendants du salarié par parts égales entre eux ;
- ou à défaut, aux héritiers déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

Article 3.2.4 | Garantie double effet

En cas de décès du conjoint avant l'âge de liquidation de ses droits à la pension retraite, simultané ou postérieur à celui du salarié, le régime prévoit qu'un capital supplémentaire est versé aux enfants à charge du salarié ou à leur tuteur.

Le montant de ce capital supplémentaire est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

Cette garantie cesse à la date de remariage du conjoint ou de la signature par celui-ci d'un nouveau Pacs, ou à la liquidation des droits à la pension retraite du conjoint.

Article 3.2.5 | Garantie frais d'obsèques

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le versement d'une allocation en cas de décès du salarié inscrit aux effectifs de l'entreprise, de son conjoint ou d'un enfant à charge, quelle qu'en soit la cause.

Le montant de cette allocation est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord. L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif établi par une société de pompes funèbres, sans pouvoir excéder les sommes engagées.

Article 3.2.6 | Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, le régime obligatoire prévoit le versement au conjoint survivant d'une rente viagère, dont le montant annuel est calculé en appliquant le pourcentage défini à l'article 3.3 du présent accord à l'assiette de prestations.

Est considéré comme conjoint, pour le régime de prévoyance :

- le conjoint judiciairement non séparé de corps, soit la personne mariée au salarié ou liée au salarié par un Pacs ;
- le concubin peut être assimilé à un conjoint s'il s'agit de la personne vivant maritalement avec le salarié sous réserve que les 2 conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - qu'ils soient tous deux libres de tout lien matrimonial ;
 - et que le salarié ait déclaré son concubinage lors de son affiliation, ou dans les 6 mois suivant l'organisation de la vie commune si celle-ci est postérieure à sa date d'affiliation, avec production d'un certificat de vie commune délivré par la mairie ou de tout justificatif de domicile commun de nature contractuelle ou émanant d'un organisme administratif.

Article 3.2.7 | Garantie rente éducation

Le régime de base obligatoire prévoit le service d'une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

Les cas suivants font apparaître les enfants réputés à charge du salarié pour l'ensemble des garanties prévues dans le présent accord et notamment pour la garantie de rente éducation indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- d'avoir été reconnus invalides de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion (CMI) portant la mention invalidité ; dans cette hypothèse, la rente est alors servie de manière viagère.

Article 3.2.8 | *Garantie rente de survie handicap*

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ayant un enfant reconnu handicapé tel que prévu ci-après durant la période de garantie, il est versé à ce dernier une rente.

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 absolue et définitive (IAD), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Le handicap du bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'IAD 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 toute autre pièce complémentaire demandée par l'organisme assureur qui lui serait nécessaire pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap.

Cette rente viagère est versée au bénéficiaire ou à son représentant légal à compter de la réalisation du sinistre, c'est-à-dire à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'IAD du salarié, et cesse d'être due à compter du 1^{er} jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Son montant est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

Article 3.3 | *Niveaux de garanties du régime obligatoire conventionnel de base (ensemble du personnel)*

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Incapacité de travail	
Franchise en cas d'ancienneté inférieure à 1 an	90 jours continus
Franchise en cas d'ancienneté égale ou supérieure à 1 an	En relais du maintien de salaire prévu par la convention collective nationale (IDCC 493)
Montant (y compris indemnité journalière de sécurité sociale)	75 % du salaire brut de référence

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Invalidité	
1 ^{re} catégorie (y compris rente de la sécurité sociale)	45 % du salaire brut de référence
2 ^e et 3 ^e catégorie (y compris rente de la sécurité sociale)	75 % du salaire brut de référence
Capital décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé, sans enfant à charge	150 % du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant à charge	200 % du salaire annuel brut de référence
Tout salarié, avec un enfant à charge	250 % du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	50 % du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes versé par anticipation
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Allocation frais d'obsèques (salarié, conjoint, enfant)	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)
Rente de conjoint (rente viagère)	10 % du salaire annuel brut de référence
Rente éducation	
Jusqu'à 16 ans	8 % du salaire annuel brut de référence
De 16 à 18 ans	10 % du salaire annuel brut de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du salaire annuel brut de référence
Enfant invalide	Rente viagère
Rente de survie handicap (rente mensuelle viagère par enfant handicapé)	500 €

Article 3.4 | *Niveaux de garanties du régime optionnel (ensemble du personnel)*

À titre optionnel, afin d'orienter les entreprises du secteur qui souhaiteraient compléter les garanties du régime obligatoire conventionnel de base au bénéfice de leurs salariés, les partenaires sociaux ont réfléchi aux garanties qui pourraient être améliorées afin de tenir compte des priorités fixées au sein de la branche en matière de prévoyance. La grille de garanties plus favorables optionnelles ci-dessous est donc proposée à titre indicatif (les garanties du régime optionnel incluent celles du régime de base conventionnel) :

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Incapacité de travail	
Franchise en cas d'ancienneté inférieure à 1 an	90 jours continus
Franchise en cas d'ancienneté égale ou supérieure à 1 an	En relais du maintien de salaire prévu par la convention collective nationale (IDCC 493)
Montant (y compris indemnité journalière de sécurité sociale)	80 % du salaire brut de référence
Invalidité	
1 ^{re} catégorie (y compris rente de la sécurité sociale)	48 % du salaire brut de référence
2 ^e et 3 ^e catégorie (y compris rente de la sécurité sociale)	80 % du salaire brut de référence

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Capital décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé, sans enfant à charge	250 % du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant à charge	300 % du salaire annuel brut de référence
Tout salarié, avec un enfant à charge	400 % du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	100 % du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes versé par anticipation
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Allocation frais d'obsèques (salarié, conjoint, enfant)	150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)
Rente de conjoint (rente viagère)	10 % du salaire annuel brut de référence
Rente éducation	
Jusqu'à 16 ans	10 % du salaire annuel brut de référence
De 16 à 18 ans	15 % du salaire annuel brut de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	20 % du salaire annuel brut de référence
Enfant invalide	Rente viagère
Rente de survie handicap (rente mensuelle viagère par enfant handicapé)	500 €

Article 4 | Répartition de la cotisation

S'agissant du financement des garanties du régime obligatoire conventionnel de base telles que prévues à l'article 3.3 du présent accord et à défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, prévoyant une répartition différente, la cotisation globale est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

En cas de mise en place du régime obligatoire conventionnel de base par voie de décision unilatérale prévoyant une répartition différente, les partenaires sociaux conviennent que cette répartition ne pourrait être qu'améliorée au bénéfice du salarié.

Par application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et à défaut de modifications législatives ou conventionnelles ultérieures, il est rappelé que s'agissant des salariés relevant de ses articles 2.1 et 2.2, c'est-à-dire des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, l'employeur est tenu de prendre à sa charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et d'en affecter plus de la moitié à la couverture du risque décès.

À cet égard, l'employeur est autorisé le cas échéant à imputer tout ou partie de la cotisation affectée aux garanties de complémentaire frais de santé afin de vérifier le respect de cette exigence.

Article 5 | Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 5.1 | Suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur), les garanties sont maintenues.

Article 5.2 | Cessation des garanties

Les garanties cessent sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties de prévoyance (cf. article 6) :

- en cas de rupture du contrat de travail avec l'entreprise ;
- en cas de liquidation normale ou anticipée de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

Article 6 | Portabilité des droits de prévoyance

Les garanties de prévoyance sont maintenues au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 6.1 | Bénéficiaires de la portabilité

Le maintien des garanties de prévoyance bénéficie aux anciens salariés qui justifient des conditions cumulatives suivantes :

- la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou la fin de leur contrat de travail ;
- l'ouverture de leurs droits à couverture lorsqu'ils étaient présents dans l'entreprise avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail ;
- l'ouverture de leurs droits à une indemnisation par l'assurance chômage.

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

Article 6.2 | Garanties maintenues

Dans le cadre de la portabilité, l'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Les garanties maintenues suivront s'il y a lieu l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise. Par ailleurs, les prestations sont versées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Le versement de toute prestation sera notamment subordonné à la production, auprès de l'organisme assureur retenu, du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage ou toute autre modalité figurant dans la notice d'information de l'assureur.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Article 6.3 | Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée d'exécution du dernier contrat de travail ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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

- au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximum de 12 mois ;
- à la date de reprise d'une nouvelle activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- en cas de cessation du versement des allocations-chômage pour tout autre motif ou dès lors que l'ancien salarié ne justifie plus de son indemnisation au titre de l'assurance chômage par Pôle emploi (notamment en cas de retraite ou de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- en cas de décès du salarié.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation, etc.).

Article 6.4 | Financement de la portabilité

La portabilité des garanties de prévoyance est financée par un mécanisme de mutualisation avec les salariés en activité dans l'entreprise, qui ne nécessite pas de cotisation supplémentaire.

Article 7 | Commission paritaire de suivi et clause de rendez-vous

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire de suivi des régimes de branche de prévoyance et de complémentaire frais de santé.

Cette commission est composée d'un collège « salariés » comprenant au maximum deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et signataire du présent accord, ainsi que d'un collège « employeurs » composé de représentants de l'organisation patronale représentative au sein de la branche et signataire du présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au moins une fois par an dans le cadre de cette commission paritaire de suivi des régimes, afin notamment de :

- suivre la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises de la branche ;
- communiquer régulièrement sur le cadre légal et réglementaire applicable aux garanties instaurées par le présent accord ;
- consulter les différents acteurs sur leurs pratiques et le cas échéant, sur l'action sociale mise en œuvre au sein des entreprises du secteur ;
- proposer à la CPPNI de branche d'éventuelles évolutions de garanties en matière de prévoyance et de complémentaire frais de santé.

Article 8 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

À cet égard, toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction. Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

À cet égard, toute organisation signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Le présent accord collectif abroge et remplace les stipulations conventionnelles suivantes, en vigueur à la date de signature du présent accord :

- l'accord de branche relatif à un régime de prévoyance du 1^{er} avril 2015 et ses avenants du 5 décembre 2017 et du 5 juillet 2018 ;
- le 2^e paragraphe de l'article III.18.2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, en ce qui concerne l'obligation de souscrire une police d'assurance spécifique visant à couvrir les déplacements lorsqu'un cadre est amené à voyager en avion.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernant donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 9 | *Dépôt, extension et publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : **493** | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord tripartite du 20 novembre 2020
relatif à la modification de diverses dispositions

NOR : ASET2051045M

IDCC : 493

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

UMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Au *b* de l'article A.44 « Prérogatives », les termes « en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » sont supprimés.

2. L'article A.47 « Budget œuvres sociales » est renommé A.47 « Budget activités sociales et culturelles. » Il est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« **1. Entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un comité social et économique**

a) Contribution de base

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales se détermine conformément au code du travail ou par accord d'entreprise. Toutefois, son montant annuel ne peut pas être inférieur à 1,5 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

b) Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants

La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation annuelle est égale à 4,42 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} juillet par salarié éligible.

Son produit est réparti entre les salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusivement) et ayant travaillé plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés.

Toutefois, les employeurs qui accordent directement eux-mêmes un avantage social de même nature ou en ont confié la gestion au CSE ne sont pas assujettis à cette contribution supplémentaire.

c) Contribution au financement de l'assurance complémentaire maladie des retraités

La contribution de base est complétée d'une dotation destinée au financement de l'assurance complémentaire maladie des retraités dans les conditions et selon les modalités définies à l'article C.351.

2. Entreprises d'au moins 50 salariés non dotées d'un comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de CSE, l'employeur consacre aux activités sociales et culturelles des salariés une somme annuelle égale à la contribution de base, à la contribution supplémentaire pour les vacances des enfants et à la contribution pour le financement de l'assurance complémentaire maladie des retraités.

3. Entreprises de moins de 50 salariés avec ou sans CSE

Les obligations de l'employeur en matière de financement des activités sociales et culturelles dans les entreprises de moins de 50 salariés sont régies par les dispositions des articles C.264 et C.352. »

3. l'article B.216 « Inaptitude physique » est complété par les dispositions ci-dessous (les ajouts sont en bleu) :

« Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à reprendre son emploi, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités selon les modalités prévues par le code du travail.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un autre emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'indemnité due est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité due est égale au double de l'indemnité légale.

L'employeur et le salarié inapte peuvent également conclure une rupture conventionnelle. »

4. À l'article B.221 « Règlement intérieur », les termes « vingt (20) » sont remplacés par les termes « cinquante (50) ». Le dernier tiret « Formalités » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Le projet doit être soumis à l'avis du comité social et économique.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur qui doit être postérieure de 1 mois au moins à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Il doit être affiché dans les lieux de travail, ainsi qu'à la porte et dans les locaux d'embauche. »

5. À l'article B.234 « Indemnité de licenciement », le premier alinéa est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« L'indemnité de licenciement est versée dans les cas prévus par la loi. Elle est calculée selon les modalités définies par la présente convention. Toutefois :

- l’indemnité légale est due lorsque celle-ci est supérieure à l’indemnité conventionnelle et en cas de mise à la retraite par l’employeur ;
- une indemnité spécifique égale au double de l’indemnité légale est due en cas de licenciement pour inaptitude d’origine professionnelle. »

6. À l’avant-dernier alinéa de l’article B.235 « Rupture conventionnelle », les termes « indemnité légale de licenciement » sont remplacés par les termes « indemnité conventionnelle de licenciement ».

7. À l’article C.111 « Durée des congés payés », les dispositions figurant après le tableau récapitulatif des jours de congés supplémentaires acquis au titre de l’ancienneté sont complétées par les dispositions ci-dessous (les ajouts sont en bleu) :

« Les salariés âgés d’au moins 60 ans au 31 mai bénéficient de 6 jours ouvrables supplémentaires de congés payés, avec application d’un prorata pour toute période incomplète après 60 ans.

Les salariés âgés de 21 ans et plus au 30 avril de l’année précédente, dont les droits à congés payés sont incomplets, peuvent bénéficier de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. Ces jours supplémentaires ne peuvent en aucun cas conduire le congé annuel à excéder 30 jours ouvrables.

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l’année précédente ont droit, s’ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ces congés ne sont payés que sur la base des jours réellement acquis par le salarié à raison du travail accompli au cours de la période de référence. En outre, ils bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, réduits à 1 jour pour les salariés dont le nombre de congés payés acquis est égal ou inférieur à 6 jours.

Les salariés âgés de moins de 18 ans au 1^{er} juin de l’année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires de congés payés. »

8. L’article C.16 « Autorisation d’absence pour événements familiaux » est modifié comme suit (les modifications sont en bleu) :

« Les salariés bénéficient, sur justification préalable, d’une autorisation exceptionnelle d’absence, exprimée en jours ouvrés, à l’occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié :
 - sans condition d’ancienneté : 4 jours ;
 - partir du 7^e mois d’ancienneté : 6 jours ;
- Pacs du salarié : sans condition d’ancienneté : 4 jours ;
- naissance ou adoption d’un enfant dans son foyer : sans condition d’ancienneté et sans cumul avec le congé maternité : 3 jours ;
- annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant : sans condition d’ancienneté : 2 jours ;
- décès d’un enfant du salarié : sans condition d’ancienneté : 5 jours, ou 7 jours lorsque l’enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ou était lui-même parent et en cas de décès d’une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié : sans condition d’ancienneté : 4 jours ;
- mariage d’un enfant du salarié :
 - sans condition d’ancienneté : 1 jour ;
 - à partir du 7^e mois d’ancienneté : 2 jours ;

- décès des parents, des beaux-parents ou des parents du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié, **des frères et sœurs** : sans condition d’ancienneté : 3 jours.
- décès des beaux-frères, belles-sœurs, frères et sœurs du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et grands-parents du salarié : à partir du 7^e mois d’ancienneté : 1 jour ;
- mariage des frères, sœurs, parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, **et mariage des** parents, frères et sœurs du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié : à partir du 7^e mois d’ancienneté : 1 jour ;
- baptême ou profession de foi d’un enfant du salarié : à partir du 7^e mois d’ancienneté : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté du salarié : 1 jour ;
- déménagement du salarié : à partir du 7^e mois d’ancienneté : 1 jour par an.

Le concubin s’entend de la personne vivant au domicile du salarié en union de fait depuis plus de 1 an. La preuve en est rapportée par la production d’un certificat de vie commune de la mairie du domicile.

La durée des autorisations d’absences autres que pour le mariage du salarié, sera augmentée de 1 jour si l’événement a lieu à plus de 500 km du lieu de travail à la condition d’en justifier.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail pour le calcul des congés payés et de l’ancienneté du salarié et payées à condition d’être prises immédiatement avant ou après l’événement. Néanmoins, elles peuvent donner lieu à une prorogation des congés payés si l’événement a lieu pendant cette période mais ne peuvent être sollicitées après la reprise du travail, sauf accord préalable de l’employeur. »

9. L’article C.17 « Congé de formation économique, syndicale et sociale » est renommé C.17 « Congés de formation ».

10. L’article C. 171 « Principe » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Peuvent bénéficier selon les conditions et modalités prévues par le code du travail et celles stipulées ci-après :

- du congé de formation économique, les membres titulaires du CSE dans les entreprises d’au moins 50 salariés ;
- du congé de formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), les membres de la délégation du personnel du CSE ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE ;
- du congé de formation économique et sociale ou du congé de formation syndicale, l’ensemble du personnel. »

11. À la première phrase de l’article C.172 « Cumul des jours de congés de formation », la référence à l’article « A.361 » est remplacée par une référence à l’article « C.171 ». Il est complété in fine par les dispositions ci-dessous :

« En cas de pluralité de demandes, l’ordre de priorité est le suivant :

- congé de formation SSCT des membres de la délégation du personnel du CSE ;
- puis congé de formation économique des membres titulaires du CSE ;
- puis congé de formation économique, sociale et syndicale de l’ensemble des salariés.

Pour un même motif, c’est l’ordre chronologique de présentation des demandes qui prime, en particulier les demandes reportées. »

12. L'article C.173 « Modalités spécifiques » est renommé C. 173 « Modalités ». Il est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« 1° Congé de formation économique des membres titulaires du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés (art. L. 2315-63 CT)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale visé au 3° du présent article.

Le financement de la formation (frais pédagogiques, de séjours et de placements) est pris en charge par le CSE sur sa dotation de fonctionnement.

2° Congé de formation santé, sécurité et conditions de travail (art. L. 2315-18 et R. 2315-9 et suivants CT)

Pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, la durée de cette formation est égale à 5 jours minimum dans les entreprises d'au moins 300 salariés et 3 jours minimum dans les entreprises de moins de 300 salariés. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de la formation (frais pédagogiques, de séjours et de déplacements) est pris en charge par l'employeur, dans les conditions et limites fixées par le code du travail.

3° Congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-5 et suivants CT)

La durée totale du congé de formation économique, sociale et syndicale pris par un salarié ne peut excéder 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions de formation et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales).

Conformément à l'article L. 2145-11 CT, ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Les parties considèrent que tel est notamment le cas pendant les périodes de vendanges.

4° Modalités pratiques

Le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation. À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 8 jours à compter de la date de réception de la demande, le congé est réputé acquis.

Dans sa demande, le salarié précise :

- la date et la durée de l'absence ;
- l'objet de la formation sollicité ;
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session ;
- le coût du stage.

Dans sa réponse, l'employeur précise :

- son acceptation, son refus motivé ou sa décision de report du stage ;
- les modalités de financement du stage. »

13. L'article C.264 « Aide aux vacances des enfants de salariés » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ne financent aucune activité sociale et culturelle, un remboursement partiel et forfaitaire de frais sera accordé aux salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusivement) et ayant travaillé

plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés. Son montant est égal à $4,42 \times$ taux horaire du coefficient 100 au 1^{er} juillet et payable avec le salaire de juillet. »

14. L'article C.351 « Situation des entreprises ayant un comité d'entreprise » est renommé C.351 « Situation des entreprises d'au moins 50 salariés ». Il est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Dans les entreprises créées avant 1980, la contribution de base versée au comité social et économique, visée au A.47, est complétée d'une dotation annuelle forfaitaire, limitée, spécifique et non cumulable d'un montant égal à la charge supportée par l'entreprise au titre de l'année 1980 pour l'assurance complémentaire maladie des retraités revalorisée chaque année du taux d'augmentation du barème de salaires de la tripartite de l'année civile précédente. Cette dotation est plafonnée à 50 % des cotisations d'assurance complémentaire maladie des retraités.

Le comité social et économique détermine librement le montant de sa participation à la cotisation des retraités. L'employeur n'assume aucune autre responsabilité que celle du financement partiel défini ci-dessus, sans considération des critères de partage des disponibilités entre ses anciens salariés qui ne le concernent pas. »

15. L'article C.352 « Situation des entreprises n'ayant pas de comité d'entreprise » est renommé C.352 « Situation des entreprises de moins de 50 salariés ». À la première phrase de cet article, les termes « n'ayant pas de comité d'entreprise ou créées après 1980 » sont remplacés par les termes « de moins de 50 salariés ».

16. Les références au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont supprimées et remplacées comme suit :

- à l'article B.121 « Embauche », les termes « aux délégués du personnel » sont remplacés par les termes « au comité social et économique » ;
- à l'article B.137 « Consultation des IRP » et au second alinéa de l'article B.149 « Information des IPR », toutes les occurrences des termes « comité d'entreprise » sont remplacées par les termes « comité social et économique » ;
- aux articles B.2331 « Principe » et B. 35 « Horaires individualisés », les termes « comité d'entreprise ou de délégués du personnel » et « comité d'entreprise et de délégués du personnel » sont remplacés par les termes « comité social et économique » ;
- au premier alinéa de l'article B.149 « Information des IPR », ainsi qu'aux articles B.2332 « Spécificités », B.394 « Durée maximale du travail hebdomadaire » et C.123 « Ponts », toutes les occurrences des termes « le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) » et « le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel » sont remplacées par les termes « le comité social économique » ;
- aux articles B.2332 « Spécificités », B.316 « Durées maxima », B.323 « Maxima spécifiques à la modulation », et B.35 « Horaires individualisés », toutes les occurrences des termes « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » et « du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) » sont remplacés par les termes « du comité social et économique » ;
- à l'article B.399 « Hébergement des vendangeurs », les 5 occurrences des termes « CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel » sont remplacées par les termes « comité social et économique ».

Fait à Reims, le 20 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Avenant n° 3 du 9 octobre 2020

à l'accord du 1^{er} avril 2015
relatif au régime complémentaire frais de santé

NOR : ASET2051056M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu le 1^{er} avril 2015 un accord instituant un régime de remboursements complémentaires des frais de santé au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 1^{er} avril 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires applicable à compter du 1^{er} janvier 2020, en tenant compte du délai accordé par l'instruction ministérielle n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales pour adapter les accords collectifs.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'apporter les modifications suivantes à l'article 5.4 afin de mettre en conformité les garanties proposées tant obligatoires qu'optionnelles.

L'article 5.4 est modifié ainsi :

« Article 5.4 | Conditions et tableaux des garanties

Les actes et frais de santé relevant des postes mentionnés aux tableaux des garanties ci-après sont couverts par le régime.

Les prestations sont limitées aux frais réels restants à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales.

En d'autres termes, sont exclus de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Les prestations présentent un niveau de garanties supérieur au panier de soins minimum tel que défini par la réglementation applicable, notamment l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur. En cas de modification de ce dernier, les parties entreront en négociations pour adapter le régime. Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire, aucune information ne pouvant être recueillie à cette fin.

Les tableaux ci-dessous mentionnés à l'article 5.4.1 font apparaître le niveau de base des garanties conventionnelles, que doit *a minima* respecter l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Définitions :

SS : sécurité sociale.

RSS : remboursement de la sécurité sociale – montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale : tarif servant de référence à l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

BRR : base de remboursement reconstituée : dans le cas du secteur non conventionné, le remboursement est fait sur une base reconstituée identique à celle du secteur conventionné.

FR : frais réels : totalité des dépenses engagées pour les prestations de santé ;

TM : ticket modérateur.

TC : tarif de convention.

DPTAM : dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : contrats mis en place entre l'assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM CO : option pratique tarifaire maîtrisée applicable aux spécialistes en chirurgie ou en gynécologie-obstétrique.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

SOINS COURANTS	Régime de base conventionnel
HONORAIRES MEDICAUX	
Consultations et visites - Médecins adhérents aux DPTAM (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	60% BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux DPTAM (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	40% BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins adhérents aux DPTAM	60% BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins non adhérents aux DPTAM	40% BR
HONORAIRES PARAMEDICAUX	
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, etc.)	60% BR
ACTES D'IMAGERIE (radiologie, échographie, etc.)	
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens adhérents aux DPTAM	60% BR
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens non adhérents aux DPTAM	40% BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	60% BR
MEDICAMENTS	
Médicaments remboursés par la SS	100% TM
MATERIEL MEDICAL inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP)	
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires, etc.	100% BR

HOSPITALISATION (y compris obstétrique)	Régime de base conventionnel
HONORAIRES	
Honoraires - Praticiens adhérents aux DPTAM	300% BR
Honoraires - Praticiens non adhérents aux DPTAM	200% BR - RSS
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	Prise en charge intégrale
FRAIS DE SEJOUR	
Frais de séjour conventionnés	100% FR - RSS
Frais de séjour non conventionnés	100% BR - RSS
AUTRES PRESTATIONS	
Chambre particulière par jour	70 € ⁽¹⁾
Frais d'accompagnant par jour	
Moins de 16 ans	25 €
Soins post-opératoires	30% BR
FORFAIT ACTES LOURDS	Prise en charge intégrale

DENTAIRE		Régime de base conventionnel
SOINS		
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage, etc.)	100% TM	
SOINS ET PROTHESES « 100 % SANTE »		
Soins et prothèses « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des HLF	
PROTHESES		
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maitrisés :		
Couronne ou inter de bridge sur incisives, canines et 1 ^{ères} prémolaires	330% BR (n° dents : finissant par 1 à 4) dans la limite des HLF	
Couronne ou inter de bridge sur 2 ^{èmes} molaires et dents de sagesse	150% BR (n° dents : finissant par 5 à 8) dans la limite des HLF	
Couronne sur implant ou inter de bridge sur implant	330% BR dans la limite des HLF	
Inlay Core pris en charge par la SS	35% BR dans la limite des HLF	
Appareil amovible définitif pris en charge par la SS	220% BR par appareil dans la limite des HLF	
Autres prothèses dentaires prises en charge pas la SS	200% BR dans la limite des HLF	
Inlay / Onlay	245% BR dans la limite des HLF	
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres :		
Couronne ou inter de bridge sur incisives, canines et 1 ^{ères} prémolaires	330% de la BR (n° dents : finissant par 1 à 4)	
Couronne ou inter de bridge sur 2 ^{èmes} molaires et dents de sagesse	150% BR (n° dents : finissant par 5 à 8)	
Couronne sur implant ou inter de bridge sur implant	330% BR	
Inlay Core pris en charge par la SS	35% BR	
Appareil amovible définitif pris en charge par la SS	220% BR par appareil	
Autres prothèses dentaires prises en charge pas la SS	200% BR	
Inlay / Onlay	245% BR	
ORTHODONTIE		
Orthodontie - semestre actif pris en charge ou non par la SS	100% BR par semestre actif	
Orthodontie - contention prise en charge ou non par la SS	45% BR la 1 ^{ère} année 65% BR la 2 ^{ème} année	
Orthodontie - autres actes pris en charge	100% BR	
PLAFOND DENTAIRE (hors soins et prothèses « 100 % Santé »)		
Plafond dentaire par an par bénéficiaire	1300 € par an et par bénéficiaire au titre des actes prothétiques (hors soins et prothèses 100% Santé, orthodontie et implantologie). Au-delà : 55% BR	

OPTIQUE		Régime de base conventionnel
Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement (une monture + deux verres) par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.		
EQUIPEMENT « 100 % SANTE » (*)		
Monture + 2 verres de tous types (CLASSE A)	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV	
EQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)		
Verres unifocaux ou multifocaux / progressifs (dans réseau)		
Verres unifocaux		
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	35 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	75 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	75 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	100 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	100 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	120 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	120 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	160 €	
Verres multifocaux ou progressifs		
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	141 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	171 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	171 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	200 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	200 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	210 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	210 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	234 €	
Verres unifocaux ou multifocaux / progressifs (hors réseau)		
Verres unifocaux		
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	35 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	75 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	75 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	100 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	100 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	120 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	120 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	160 €	
Verres multifocaux ou progressifs		
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	130 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	170 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	170 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	200 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	200 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	210 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	210 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	230 €	
Monture	100 €	

PRESTATION D'ADAPTATION	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV
LENTILLES	
Lentilles correctrices remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	150 € par an et par bénéficiaire ⁽²⁾
CHIRURGIE REFRACTIVE	200 € par œil

AIDE AUDITIVE Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille.	Régime de base conventionnel
EQUIPEMENT « 100 % SANTE » ^(*)	
Aide auditive remboursée par la SS (CLASSE I)	
> Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020	Se référer à la prise en charge de la classe II dans la limite des PLV de la classe I
> A compter du 1 ^{er} janvier 2021	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV
AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II)	Au 1 ^{er} janvier 2021, la prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS
Aide auditive remboursée par la SS	100% BR par appareil
ACCESSOIRES REMBOURSES PAR LA SS	
Petits accessoires auditifs (piles, etc.)	100% TM

PREVENTION ET MEDECINE DOUCE	Régime de base conventionnel
FORFAIT GLOBAL MEDECINE DOUCE	3 fois 20 € par an et par bénéficiaire
Homéopathie	Inclus
Acupuncture	Inclus
Ostéopathie	Inclus
Chiropractie	Inclus
Densitométrie osseuse	50 € par an et par bénéficiaire
FORFAIT GLOBAL VACCINS PRESCRITS ET NON REMBOURSES PAR LA SS	50 € par an et par bénéficiaire
VACCINS REMBOURSES PAR LA SS	35% BR

DIVERS	Régime de base conventionnel
TRANSPORT	
Frais de transport remboursés par la SS	35% BR
Frais de transport non remboursés par la SS	100% BRR
CURES THERMALES	
Cures thermales remboursées par la SS par an par bénéficiaire	156,45 €
NAISSANCE - ADOPTION	
Forfait maternité	156,45 € ⁽³⁾

Note ⁽¹⁾ La prise en charge est limitée par année civile et par bénéficiaire à 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé, et à 60 jours en rééducation.

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

Note ⁽³⁾ L'allocation est forfaitaire et s'applique une seule fois en cas de naissance multiple.

(*) Tels que définis règlementairement / **Optique et paniers de soins 100% Santé avec prise en charge intégrale** : les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.

Article 5.4.2 | Régimes optionnels à titre indicatif

À titre optionnel, afin d'orienter les entreprises du secteur qui souhaiteraient compléter les garanties du régime obligatoire conventionnel de base au bénéfice de leurs salariés et éventuellement de leurs conjoints et enfants à charge, les partenaires sociaux ont par ailleurs réfléchi aux garanties qui pourraient être améliorées afin de tenir compte des priorités fixées au sein de la branche en matière de complémentaire frais de santé.

Les grilles de garanties plus favorables optionnelles ci-dessous sont donc proposées à titre indicatif (incluant celles du régime de base conventionnel) :

(Voir page suivante.)

SOINS COURANTS	Régimes optionnels	
	Base + Niveau 1	Base + Niveau 2
HONORAIRES MEDICAUX		
Consultations et visites - Médecins adhérents aux DPTAM (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	100% BR	300% BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux DPTAM (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	80% BR	200% BR - RSS
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins adhérents aux DPTAM	100% BR	300% BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins non adhérents aux DPTAM	80% BR	200% BR - RSS
HONORAIRES PARAMEDICAUX		
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, etc.)	100% BR	300% BR
ACTES D'IMAGERIE (radiologie, échographie, etc.)		
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens adhérents aux DPTAM	100% BR	300% BR
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens non adhérents aux DPTAM	80% BR	200% BR - RSS
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	100% BR	300% BR
MEDICAMENTS		
Médicaments remboursés par la SS	100% TM	100% TM
MATERIEL MEDICAL inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP)		
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires, etc.	150% BR	300% BR

HOSPITALISATION (y compris obstétrique)	Régimes optionnels	
	Base + Niveau 1	Base + Niveau 2
HONORAIRES		
Honoraires - Praticiens adhérents aux DPTAM	100% FR - RSS	100% FR - RSS
Honoraires - Praticiens non adhérents aux DPTAM	200% BR - RSS	200% BR - RSS
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	Prise en charge intégrale	
FRAIS DE SEJOUR		
Frais de séjour conventionnés	100% FR - RSS	100% FR - RSS
Frais de séjour non conventionnés	100% BR - RSS	100% BR - RSS

AUTRES PRESTATIONS		
Chambre particulière par jour	100% FR ⁽¹⁾	100% FR ⁽¹⁾
Frais d'accompagnant par jour		
Moins de 16 ans	35 €	50 €
Soins post-opératoires	100% FR - RSS	100% FR - RSS
FORFAIT ACTES LOURDS	Prise en charge intégrale	

DENTAIRE	Régimes optionnels	
	Base + Niveau 1	Base + Niveau 2
SOINS		
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage, ...)	100% TM	100% TM
SOINS ET PROTHESES « 100 % SANTE »		
Soins et prothèses « 100 % Santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des HLF	
PROTHESES		
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maîtrisés :		
Couronne ou inter de bridge sur incisives, canines et 1 ^{ères} prémolaires	330% BR (n° dents : finissant par 1 à 5) dans la limite des HLF	330% BR (n° dents : finissant par 1 à 6) dans la limite des HLF
Couronne ou inter de bridge sur 2 ^{èmes} molaires et dents de sagesse	150% BR (n° dents : finissant par 6 à 8) dans la limite des HLF	150% BR (n° dents : finissant par 7 à 8) dans la limite des HLF
Couronne sur implant ou inter de bridge sur implant	330% BR dans la limite des HLF	330% BR dans la limite des HLF
Inlay Core pris en charge par la SS	55% BR dans la limite des HLF	73% BR dans la limite des HLF
Appareil amovible définitif pris en charge par la SS	340% BR par appareil dans la limite des HLF	340% BR par appareil dans la limite des HLF
Autres prothèses dentaires prises en charge pas la SS	200% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF
Inlay / Onlay	245% BR dans la limite des HLF	365% BR dans la limite des HLF
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres :		
Couronne ou inter de bridge sur incisives, canines et 1 ^{ères} prémolaires	330% BR (n° dents : finissant par 1 à 5)	330% BR (n° dents : finissant par 1 à 6)
Couronne ou inter de bridge sur 2 ^{èmes} molaires et dents de sagesse	150% BR (n° dents : finissant par 6 à 8)	150% BR (n° dents : finissant par 7 à 8)
Couronne sur implant ou inter de bridge sur implant	330% BR	330% BR
Inlay Core pris en charge par la SS	55% BR	73% BR
Appareil amovible définitif pris en charge par la SS	340% BR par appareil	340% BR par appareil

Autres prothèses dentaires prises en charge pas la SS	200% BR	200% BR
Inlay / Onlay	245% BR	365% BR
AUTRES ACTES DENTAIRE NON REMBOURSES PAR LA SS		
Implantologie :		
Implant racine	400 € (maximum 1 fois par an)	400 € (maximum 2 fois par an)
Pilier implantaire	100 € (maximum 1 fois par an)	200 € (maximum 2 fois par an)
Parodontologie - Forfait / an / bénéficiaire	250 €	500 €
Actes et scanner (tomodensitométrie) et procédés pré-implantaires (wax up, guide chirurgical)	Néant	70 €
ORTHODONTIE		
Orthodontie - semestre actif pris en charge ou non par la SS	200% BR par semestre actif	310% BR par semestre actif
Orthodontie - contention prise en charge ou non par la SS	62% BR la 1 ^{ère} année et 93% BR la 2 ^{ème} année	90% BR la 1 ^{ère} année et 140% BR la 2 ^{ème} année
Orthodontie - autres actes pris en charge	100% BR	175% BR
PLAFOND DENTAIRE (hors soins et prothèses « 100 % Santé »)		
Plafond dentaire par an par bénéficiaire	2000 € par an et par bénéficiaire au titre des actes prothétiques (hors soins et prothèses 100% Santé, orthodontie et implantologie). Au-delà : 55% BR	3000 € par an et par bénéficiaire au titre des actes prothétiques (hors soins et prothèses 100% Santé, orthodontie et implantologie). Au-delà : 55% BR

OPTIQUE		Régimes optionnels	
Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement (une monture + deux verres) par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.		Base + Niveau 1	Base + Niveau 2
EQUIPEMENT « 100 % SANTE » (*)			
Monture + 2 verres de tous types (CLASSE A)		Prise en charge intégrale dans la limite des PLV	
EQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)			
Verres unifocaux ou multifocaux / progressifs (dans réseau)			
Verres unifocaux			
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	69 €	140 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	85 €	140 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	85 €	140 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	110 €	160 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	110 €	160 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	150 €	300 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	150 €	300 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	190 €	300 €	
Verres multifocaux ou progressifs			
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	160 €	300 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	190 €	300 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	190 €	300 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	230 €	300 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	230 €	300 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	250 €	300 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	250 €	300 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	280 €	350 €	
Verres unifocaux ou multifocaux / progressifs (hors réseau)			
Verres unifocaux			
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	60 €	70 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	85 €	100 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	85 €	100 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	110 €	130 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	110 €	130 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	150 €	180 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	150 €	180 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	190 €	220 €	
Verres multifocaux ou progressifs			
Sphère de 0 à 2 et cylindre inférieur ou égal à 2	150 €	170 €	
Sphère de 0 à 2 et cylindre de 2,25 à 4	190 €	220 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre inférieur ou égal à 2	190 €	220 €	
Sphère de 2,25 à 4 et cylindre de 2,25 à 4	230 €	260 €	
Sphère de 4,25 à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	230 €	260 €	
Sphère de 6,25 à 8 et tous cylindres	250 €	300 €	
Sphère de 0 à 8 et cylindre supérieur ou égal à 4,25	250 €	300 €	
Sphère supérieure ou égale à 8,25 et tous cylindres	280 €	320 €	
Monture	100 €	100 €	

PRESTATION D'ADAPTATION		
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV	
LENTILLES		
Lentilles correctrices remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire ⁽²⁾	250 € par an et par bénéficiaire ⁽²⁾
CHIRURGIE REFRACTIVE	350 € par œil	500 € par œil

AIDE AUDITIVE Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille.	Régimes optionnels	
	Base + Niveau 1	Base + Niveau 2
EQUIPEMENT « 100 % SANTE » ^(*)		
Aide auditive remboursée par la SS (CLASSE I)		
> Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020	Se référer à la prise en charge de la classe II dans la limite des PLV de la classe I	
> A compter du 1 ^{er} janvier 2021	Prise en charge intégrale dans la limite des PLV	
AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II)	Au 1 ^{er} janvier 2021, la prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS	
Aide auditive remboursée par la SS	150% BR par appareil	300% BR par appareil
ACCESSOIRES REMBOURSES PAR LA SS		
Petits accessoires auditifs (piles, etc.)	100% TM	100% TM

PREVENTION ET MEDECINE DOUCE	Régimes optionnels	
	Base + Niveau 1	Base + Niveau 2
FORFAIT GLOBAL MEDECINE DOUCE	4 fois 30 € par an et par bénéficiaire	4 fois 40 € par an et par bénéficiaire
Homéopathie	Inclus	Inclus
Acupuncture	Inclus	Inclus
Ostéopathie	Inclus	Inclus
Chiropractie	Inclus	Inclus
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire	75 € par an et par bénéficiaire
FORFAIT GLOBAL VACCINS PRESCRITS ET NON REMBOURSES PAR LA SS	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
VACCINS REMBOURSES PAR LA SS	100% BR	100% BR

DIVERS	Régimes optionnels	
	Base + Niveau 1	Base + Niveau 2
TRANSPORT		
Frais de transport remboursés par la SS	35% BR	50% BR
Frais de transport non remboursés par la SS	100% BRR	100% BRR
CURES THERMALES		
Cures thermales remboursées par la SS par an par bénéficiaire	312,90 €	375,48 €
NAISSANCE - ADOPTION		
Forfait maternité	312,90 € ⁽³⁾	375,48 € ⁽³⁾

Note ⁽¹⁾ La prise en charge est limitée par année civile et par bénéficiaire à 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé, et à 60 jours en rééducation.

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

Note ⁽³⁾ L'allocation est forfaitaire et s'applique une seule fois en cas de naissance multiple.

(*) Tels que définis règlementairement / **Optique et paniers de soins 100% Santé avec prise en charge intégrale** : les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement. »

Article 2 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à partir du 1^{er} janvier 2020 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Cet avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

À cet égard, toute organisation signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

Cet avenant s'incorpore à l'accord national du 1^{er} avril 2015 qu'il modifie.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-51 du 2 janvier 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 136 bis du 11 juin 2020	156
Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 124 du 23 janvier 2020	158
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 92 du 5 mars 2020	160
Entreprises du paysage : avenant n° 29 du 22 septembre 2020	162
Entreprises du paysage : avenant n° 30 du 22 septembre 2020	164
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Île-de-France) : avenant n° 168 du 23 septembre 2019	166
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : avenant n° 8 du 21 juillet 2020	168
Exploitations de cultures spécialisées (Pas-de-Calais) : avenant n° 44 du 5 février 2020 ...	170
Exploitations de polyculture et d'élevage (Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 148 du 23 septembre 2019	173
Exploitations de polyculture et d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais) : avenant n° 75 du 22 janvier 2020	175
Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 114 du 21 février 2020 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2020	179

Brochure n° 3612 | Convention collective nationale

IDCC : 7001 | **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT COLLECTIF
AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

Avenant n° 136 bis du 11 juin 2020

NOR : AGRS2097195M

IDCC : 7001

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

Coop de France bétail et viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire (FGA CFDT) ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des
tabacs et activités annexes (FGTA FO) ;**

Fédération CFTC agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} juin 2020

À compter du 1^{er} juin 2020, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} juin 2020, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 545	1 558	1 587
	II	1 596	1 614	1 645
	III	1 655	1 676	1 711
	IV	1 732	1 767	1 800
AMTS	IV	1 811	1 831	1 871
	V	2 036	2 115	2 198
	VI	2 349	2 442	2 524
Cadres	VI	2 465	2 560	2 720
	VII	3 049	3 287	3 547
	VIII	4 016	4 333	4 676
	IX	5 213	5 626	6 071

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3607 | Convention collective nationale

IDCC : 7003 | **CONSERVERIES COOPÉRATIVES ET SICA**

Avenant n° 124 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097196M

IDCC : 7003

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FEL-COOP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires au 1^{er} janvier 2020

À partir du 1^{er} janvier 2020, les salaires mensuels minima sont fixés à :

Échelon	Salaires mensuels
A1	1 539,45 €
A2	1 550,07 €
B1	1 562,20 €
B2	1 577,37 €
C1	1 600,12 €
C2	1 630,45 €
C3	1 653,20 €
C4	1 683,54 €
D1	1 718,18 €
D2	1 755,16 €
D3	1 832,21 €
D4	1 938,54 €
E1	2 017,13 €
E2	2 121,91 €
E3	2 282,17 €
E4	2 430,11 €

Échelon	Salaire mensuel
F	2 630,82 €
G	3 705,25 €

Article 2 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale (IDCC 7003), y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : 7006 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

Avenant n° 92 du 5 mars 2020

NOR : AGRS2097197M

IDCC : 7006

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FEL-COOP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires au 1^{er} mars 2020

À partir du 1^{er} mars 2020, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaires horaires minimaux
200	Smic = 10,15
210	10,22
220	10,29
250	10,39
270	10,49
290	10,63
320	10,78
350	11,17
380	11,60
410	12,01
440	12,47
470	12,88
500	13,37
550	14,08
610	14,94

Coefficient	Salaire horaire minimum
720	16,55
840	18,29

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617 | Convention collective nationale

IDCC : 7018 | **ENTREPRISES DU PAYSAGE**

Avenant n° 29 du 22 septembre 2020

NOR : AGRS2097198M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers (CNATP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC agri) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA FO) ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA CFE-CGC),

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont complétées par un article 5 *bis* :

Le salaire mensuel brut des techniciens et agents de maîtrise en forfait jours sur la base de 218 jours (conformément à l'article 8 « Conventions de forfait » des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise) correspond au minimum à la grille de salaires des TAM, majorée de 15 %.

En cas de forfait jours réduit, le salaire minimum majoré visé ci-dessus est fixé au prorata du nombre de jours réduits.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2021, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2020.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

Le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 22 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 30 du 22 septembre 2020

NOR : AGRS2097199M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers (CNATP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA FO),

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
O.1	10,27	1 557,91
O.2	10,30	1 562,50
O.3	10,40	1 577,82
O.4	10,62	1 609,99
O.5	11,01	1 669,74
O.6	11,51	1 746,33
E.1	10,38	1 574,76
E.2	10,41	1 579,35
E.3	10,85	1 645,23
E.4	11,51	1 746,33

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 heures (en euros)
TAM.1	1 954
TAM.2	2 050
TAM.3	2 197
TAM.4	2 409

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (en euros)
C	32 676
C 1	37 674
C 2	37 674
C 3	39 405
C 4	40 590
C 5	43 346
D	D'un commun accord

Article 4 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2021, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2020.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

Le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 22 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8117 | ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Île-de-France)
(12 février 1964)
(Étendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)**

Avenant n° 168 du 23 septembre 2019

NOR : AGRS2097201M

IDCC : 8117

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

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC agri) ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA CFE-CGC) ;

Syndicat francilien de la transformation agro-alimentaire CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2020

Les salaires sont les suivants :

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel ^[1] durée légale
I		Smic en vigueur	Smic mensuel en vigueur
II	1	10,24 €	1 553,10 €
	2	10,34 €	1 568,27 €

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel ^[1] durée légale
III	1	10,59 €	1 606,19 €
	2	11,08 €	1 680,50 €
IV	1	11,61 €	1 760,89 €
	2	12,03 €	1 824,59 €
[1] Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles).			

Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant.

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Île-de-France.

Fait à Paris, le 23 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8826** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**
(Savoie et Haute-Savoie)
(6 août 2012)

(Étendue par arrêté du 18 janvier 2013,
Journal officiel du 26 janvier 2013)

Avenant n° 8 du 21 juillet 2020

NOR : AGRS2097203M

IDCC : 8826

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;
Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat FO ;
Syndicat CFDT ;
Syndicat CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

Rémunérations minima

Les salaires horaires du personnel afférents à chaque niveau d'emploi sont fixés aux montants suivants :

Classification		Salaire horaire	Salaire brut mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	10,15	1 539,45
	2	10,23	1 551,58

Classification		Salaire horaire	Salaire brut mensuel (pour 151, 67 heures)
Niveau	Échelon		
II	1	10,29	1 560,68
	2	10,37	1 572,82
III	1	10,45	1 584,95
	2	10,58	1 604,67
IV	1	10,99	1 666,85
	2	11,40	1 729,04
TAM I	1	12,48	1 892,84
	2	13,10	1 986,88
TAM II	–	13,70	2 077,88

Article 2 | *Date d'effet*

La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} juillet 2020.

Article 3 | *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 avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2235-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Saint-Baldoph, le 21 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9622** | **EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES**

(Personnel autre que d'encadrement)

(Pas-de-Calais)

(6 octobre 1987)

(Étendue par arrêté du 11 avril 1988,

Journal officiel du 27 avril 1988)

Avenant n° 44 du 5 février 2020

NOR : AGRS2097205M

IDCC : 9622

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

Syndicat départemental des horticulteurs du Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale des syndicats force ouvrière du Pas-de-Calais ;

Fédération de l'agriculture (CFTC agri) ;

Syndicat général agro-alimentaire CFDT du Pas-de-Calais ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Taux de revalorisation des salaires pour le personnel non-cadre au 1^{er} janvier 2020**

L'annexe IV de la convention collective est modifiée comme suit :

(En euros.)

Catégorie		Indice	Taux horaire 2019	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Niveau	Échelon			
1	1	100	10,15	1 539,42
2	1	201	10,30	1 562,17
	2	202	10,35	1 569,75
3	1	301	10,45	1 584,92
	2	302	10,60	1 607,67
4	1	401	11,20	1 698,67
	2	402	11,85	1 795,25

(En euros.)

Classification	Salaire mensuel ou forfait (base 151,67 heures)	Taux horaire 2019
Technicien, niveau 1	1 850,33	12,20
Technicien, niveau 2	1 971,67	13,00
Agent de maîtrise		
Agent de maîtrise, niveau 2	2 214,33	14,60
Cadre, niveau 1	2 532,83	16,70
Cadre, niveau 2	3 092,00	–

Article 3

Salaires pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie au 1^{er} janvier 2020.

Chapitre 1^{er} Travaux au champ

Tâche	Rémunération (en euros par hectare)
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 055,64
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	523,52
Chargement des racines sur une remorque	304,70

Chapitre 2 Travaux sur chantier traditionnel

Tâche	Rémunération (en euros par mètre carré)
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,34
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,74
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,22
Recouvrement de terre sur les collets	0,60
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,12
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,34

Chapitre 3 Travaux en salle

	Définition des tâches	Norme horaire ^[1]	Tarif en euros par bac de 1,2 m ²
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	4,07
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,37
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,69
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe. Bac incliné, face au repiqueur, commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ^[2]	2,88

	Définition des tâches	Norme horaire ^[1]	Tarif en euros par bac de 1,2 m ²
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate.	4 ^[2]	2,53
<p>[1] Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.</p> <p>[2] Nombre de bacs par personne.</p>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 5 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension.

Le présent avenant a été déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité départementale du Pas-de-Calais.

Fait à Arras, le 5 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8112 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

Avenant n° 148 du 23 septembre 2019

NOR : AGRS2097200M

IDCC : 8112

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Île-de-France (FDSEAIF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC agri) ;

Syndicat francilien de la transformation agro-alimentaire (FGA CFDT) ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA CFE-CGC),

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » à la convention collective régionale susvisée est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe I Salaires

Les salaires du personnel d'exécution des exploitations de polyculture et d'élevage entrant dans le champ d'application de la convention collective sont les suivants, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Position		Salaires horaires	Salaires mensuels
Niveau	Échelon		
I	1	Smic en vigueur	Smic en vigueur
	2	10,12 €	1 534,90 €
II	1	10,24 €	1 553,10 €
	2	10,34 €	1 568,27 €

Position		Salaires horaires	Salaires mensuels
Niveau	Échelon		
II	1	10,59 €	1 606,19 €
	2	11,08 €	1 680,50 €
IV	1	11,61 €	1 760,89 €
	2	12,03 €	1 824,59 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9621** | **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE D'ÉLEVAGE ET CUMA**
(Pas-de-Calais)

(20 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,

Journal officiel du 7 octobre 1977)

Avenant n° 75 du 22 janvier 2020

NOR : AGRS2097204M

IDCC : 9621

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Pas-de-Calais ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale des syndicats force ouvrière du Pas-de-Calais ;

Fédération de l'agriculture CFTC agri ;

Syndicat général agro-alimentaire CFDT du Pas-de-Calais ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires horaires au 1^{er} janvier 2020

Le montant du salaire horaire afférent à chacune des catégories professionnelles définies à l'article 15 modifié de la convention collective de travail du 20 janvier 1976 est fixé de la façon suivante, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Catégorie		Indice	Taux horaire 2019	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Niveau	Échelon			
I	1	101	10,15 €	1 539,42 €
	2	102	10,35 €	1 569,75 €
II	1	201	10,45 €	1 584,92 €
	2	202	10,60 €	1 607,67 €

Catégorie		Indice	Taux horaire 2019	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Niveau	Échelon			
III	1	301	10,75 €	1 630,42 €
	2	302	10,80 €	1 638,00 €
IV	1	401	11,30 €	1 713,83 €
	2	402	11,90 €	1 804,83 €

Article 2 | Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre

Classification	Salaire mensuel ou forfait 2019 (base 151,67 heures)	Taux horaire 2019
Technicien, niveau 1	1 850,33 €	12,20 €
Technicien, niveau 2	1 971,67 €	13,00 €
Agent de maîtrise		
Agent de maîtrise, niveau 2	2 214,33 €	14,60 €
Cadre, niveau 1	2 532,83 €	16,70 €
Cadre, niveau 2	3 092,00 €	–

Article 3 | Avantages en nature au 1^{er} janvier 2020

Nourriture et logement

Il est fait renvoi au barème fixé par la mutualité sociale agricole (MSA).

Article 4 | Salaires au 1^{er} janvier 2020 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires (en euros)

Le montant du salaire au kilogramme défini à l'article 2 de l'avenant n° 42 du 24 mai 2002 à la convention collective de travail du 20 janvier 1976 est fixé de la façon suivante à compter du 1^{er} janvier 2020 :

- Fraises de consommation, sous tunnel :
 - le kilogramme : 0,923 € ;
 - en barquette de 500 g : 0,461 €.
- Fraises de consommation, de plein champ :
 - le kilogramme : 1,015 € ;
 - en barquette de 500 g : 0,507 €.
- Pommes en pallox de 350 kg : le kilogramme : 0,062 €.
- Poires en pallox de 350 kg : le kilogramme : 0,062 €.

Article 5 | Salaires au 1^{er} janvier 2020 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie

L'article 3 de l'avenant n° 57 du 12 juillet 2007 est modifié comme suite. Les articles 1, 2 et 4 restent inchangés.

Chapitre 1^{er} Travaux au champ

Tâche	Rémunération (en euros par hectare)
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 055,64
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	523,52
Chargement des racines sur une remorque	304,70

Chapitre 2 Travaux sur chantier traditionnel

Tâche	Rémunération (en euros par mètre carré)
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,34
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,74
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,22
Recouvrement de terre sur les collets	0,60
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,12
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,34

Chapitre 3 Travaux en salle

	Définition des tâches	Norme horaire ^[1]	Tarif en euros par bac de 1,2 m ²
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	4,07
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,37
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,69
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe. Bac incliné, face au repiqueur, commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ^[2]	2,88
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate.	4 ^[2]	2,53
<p>[1] Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.</p> <p>[2] Nombre de bacs par personne.</p>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 7 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension.

Le présent avenant a été déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité départementale du Pas-de-Calais à Arras.

Fait à Arras, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8231 | EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

Avenant n° 114 du 21 février 2020
 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2020

NOR : AGRS2097202M

IDCC : 8231

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

Fédération nationale du bois Normandie (FNB) ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;

Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC agri) ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
 tabacs et des activités annexes Forces ouvrières (FGTA FO) ;**

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 113 du 22 février 2019, sont majorés de 1,5 % à compter du 1^{er} mars 2020.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} mars 2020

Travaux	Unité de paie	Montant
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	12,01
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	9,96
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,15

Travaux	Unité de paie	Montant
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	9,90
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grandis rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	12,54
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	11,36
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins ^[1] :		
Catégorie 1	le mètre cube	7,16
Catégorie 2	le mètre cube	8,09
Catégorie 3	le mètre cube	9,01
Catégorie 4	le mètre cube	9,96
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houpriers	le mètre cube	6,52
Tendres	le mètre cube	6,77
Pins, non écorcés	le mètre cube	6,66
Résineux écorcés	le mètre cube	10,08
Papeterie		
Pins bruts	le stère	9,82
Sapins épicéas bruts	le stère	11,60
Pins écorcés forestièrement	le stère	16,78
Sapins épicéas écorcés forestièrement	le stère	22,93
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	le mètre cube	15,38
Pieux de clôture en chêne	la pièce	1,00
Découpes ^[2]		
Jusqu'à 118	le trait	1,17
120 à 158	le trait	1,84
160 et plus	le trait	2,82
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	l'heure	10,95
Bûcheron employé au chargement des camions ^[3]	l'heure	10,95
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	l'heure	12,77
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	le stère	15,21
101 à 125 stères	le stère	14,44
126 à 150 stères	le stère	14,08
151 à 175 stères	le stère	13,51
176 stères et plus	le stère	12,59
<p>[1] Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>[2] Découpes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; - tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû. <p>[3] Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p>		

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis.

Article 2

À l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,77 € » sont remplacés par les mots :

« Il est attribué un supplément de 1,80 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit :

« Elle est fixée à 5,18 € ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 89,19 € » sont remplacés par les mots :

« il sera versé une indemnité forfaitaire de 90,53 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 113 du 22 février 2019, sont majorés à compter du 1^{er} mars 2020 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} mars 2020

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100.

Coefficient	Classification	Salaire horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	10,15
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	10,50
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	11,65
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	14,63

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 21 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200510-000121

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
