



©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

2021-05

13 février 2021

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2021-05 du 13 février 2021

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-05.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-05 du 13 février 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 14 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2021 (Seine-et-Marne)	6
Commerce de gros : accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)	9
Esthétique : avenant n° 27 du 22 octobre 2020 relatif aux salaires minima	18
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 54 du 3 décembre 2020 relatif à la prévoyance	21
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : accord du 18 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	24
Hospitalisation privée : avenant n° 31 du 24 novembre 2020 relatif au travail saisonnier du secteur du thermalisme	35
Hospitalisation privée : avenant du 24 novembre 2020 relatif à la revalorisation des salaires conventionnels minimaux du secteur du thermalisme	42
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : avenant n° 182 du 1 ^{er} octobre 2020 relatif au système de rémunération	44
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : avenant n° 183 du 1 ^{er} octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs (grille spécifique)	57
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : avenant n° 184 du 1 ^{er} octobre 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)	60
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 9 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME ou APLD)	76
Prévention et sécurité (entreprises) : adhésion par lettre du 20 décembre 2019 du Groupement des entreprises de sécurité (GES) à la convention collective	85
Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 8 du 15 octobre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire (modification des articles 19, 20 et 20 <i>bis</i>)	86

Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 9 du 15 octobre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire (modification des articles 70 et 106)	88
Santé au travail et conditions de travail : accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.....	90
Sociaux et socioculturels (centres) : accord du 4 novembre 2020 relatif au développement du dialogue social et la mise en place de bons syndicaux	117
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 04-20 du 4 novembre 2020 relatif au dialogue social.....	121
Sport (équipements, loisirs) : accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	124
Télétravail : accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail	136
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers]) : accord du 8 décembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Bourgogne)	152
Travaux publics (Bourgogne [ETAM]) : accord du 8 décembre 2020 aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Bourgogne)	154
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 8 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Bourgogne).....	157
Travaux publics (Bretagne [ouvriers]) : accord du 9 décembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Bretagne).....	159
Travaux publics (Bretagne [ETAM]) : accord du 9 décembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Bretagne).....	161
Travaux publics (Bretagne [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 9 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Bretagne).....	163
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers]) : accord du 8 décembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Franche-Comté).....	165
Travaux publics (Franche-Comté [ETAM]) : accord collectif du 8 décembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Franche-Comté)	167
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 8 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Franche-Comté)	170
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : accord du 30 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Languedoc-Roussillon)	172
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 30 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Languedoc-Roussillon)	174

Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 30 novembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Languedoc-Roussillon).....	176
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers]) : accord du 30 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Midi-Pyrénées).....	178
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 30 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Midi-Pyrénées).....	180
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 30 novembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Midi-Pyrénées).....	182

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 14 décembre 2020

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2021
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2150142M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Île-de-France Est ;

CAPEB Île-de-France ;

SCOP Île-de-France :

FFIE Île-de-France Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minima salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 585 €
– position 2	170	1 595 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 655 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 794 €
– position 2	230	1 935 €
Niveau IV		
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 056 €
– position 2	270	2 253 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 14 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 janvier 2021

relatif à la mise en place de l'activité partielle
en cas de réduction d'activité durable (APLD)

NOR : ASET2150064M

IDCC : 573

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est un nouveau dispositif créé par la seconde loi d'urgence contre la Covid du 17 juin 2020 et dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 juillet 2020 et du 29 septembre 2020.

Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent liée à l'épidémie de « Covid-19 » qui a notamment eu pour conséquence un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays.

La branche des commerces de gros a été particulièrement touchée, même si des nuances existent, entre les activités connexes aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, et du tourisme, qui sont les plus atteintes, et les autres.

■ Dans le commerce de gros alimentaire spécialisé en restauration la situation demeure globalement très préoccupante. Malgré une reprise de la restauration commerciale pendant l'été et un redressement relatif de la restauration collective liée à la rentrée scolaire, le mois de septembre est révélateur de tendances appelées à perdurer, voire à s'intensifier :

- un effondrement de la restauration d'entreprise et hôtelière. Concernant cette dernière, la situation est critique. Remontée à – 30 % pendant l'été, elle est à nouveau en décrochage ;

- une situation particulièrement difficile dans les grandes villes (l'Île-de-France affiche : – 24 % en restauration collective, dont – 45 % en entreprise et – 15 % en enseignement ; – 33 % en restauration commerciale, dont – 68 % en hôtellerie). La province est moins impactée (– 10 % en restauration commerciale, – 9 % en restauration collective) ;
- un impact massif du télétravail sur l'ensemble de la filière de la restauration hors foyer (RHF).

Le bilan de l'année 2020, hors nouvelles mesures de restrictions sanitaires qui aggraveraient encore un peu plus les choses, devrait s'inscrire entre – 20 et –40 % par rapport à 2019 pour les entreprises les plus impactées.

En termes d'emploi, les dispositifs mis en place par l'État ont été massivement employés (chômage partiel) expliquant une relative stabilité des effectifs. On anticipe néanmoins une forte et rapide dégradation de la situation si l'activité devait continuer à se détériorer.

■ Dans le commerce de gros de fruits et légumes tourné vers la restauration hors domicile (RHD), l'activité demeure également très impactée.

Sur le plan quantitatif, le chiffre d'affaires, les volumes et la productivité sont en baisse sur le segment RHD. En cumul, sur la période de janvier au 15 septembre 2020, cette baisse représente – 23 % en chiffre d'affaires et – 25 % en volumes.

En termes de perspectives, c'est l'inquiétude qui domine face aux mesures sanitaires qui pourraient impacter le secteur de la RHD (fermetures partielles, localisées...). L'autre inquiétude particulièrement prégnante est celle de défaillances d'entreprises en cascade sur le circuit RHD. Une première vague de défaillances est possible dans les semaines qui viennent (avec les comptes de saison), une seconde en avril quand les prêts garantis par l'État (PGE) devront commencer à être remboursés.

■ La situation du commerce de gros horticole demeure fragile. Les pertes enregistrées pendant le confinement ont été sévères (74 % de perte de CA pour les opérateurs en fleurs coupées et de 54 % pour les opérateurs plantes en pots et pépinières) pour une activité très saisonnière. Si celle-ci a connu un net rebond, mais inégal (contexte toujours difficile dans le secteur de la fleur coupée, plus dépendant de l'hôtellerie/événementiel), depuis la levée du confinement, celui-ci ne suffira pas à les effacer. 20 % des entreprises du secteur prévoient des plans sociaux à moins de 6 mois et 26 % restent dans l'incertitude.

■ Dans le commerce de gros de tissus (linges de table, draps, serviettes), on estime les pertes sur 2020 à – 40 à – 45 %, et – 60 % sur les 6 derniers mois. L'hôtellerie et l'événementiel d'affaire sont à l'arrêt. Le comportement de l'hôtellerie saisonnière (stations de ski notamment) sera déterminant. La tendance est, de ce côté, à l'attentisme faute de certitudes sur les conditions sanitaires et de travail dans les mois à venir. L'essentiel des achats est suspendu.

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

Il a été établi en lien avec les retours des entreprises à l'enquête relative aux impacts de la Covid menée au sein de la branche.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prendre leurs responsabilités, afin d'engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire. À ce titre,

le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, et permet le recours à l'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a vocation à servir de boîte à outils aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent. Il ne présente aucun caractère obligatoire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019, à l'exclusion des entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

- commerce de gros de matériel électrique et électronique ;
- commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres ;
- commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant – selon les cas – maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

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

Article 2 | Période d'application du dispositif

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel* et s'applique aux documents unilatéraux pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche.

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés ne peut pas être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Article 3 | Activités et salariés concernés

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du régime d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable quelle que soit la nature de leur contrat, (CDI, CDD, contrats en alternance) y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, et quelle que soit la nature de leurs fonctions.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans l'accord collectif ou le document unilatéral pris par l'employeur lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les modalités de réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale feront l'objet d'une information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés concernés.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

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

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 5 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans la branche durant le temps de la crise actuelle.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, « l'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements » notamment en matière d'emplois « ne sont pas respectés ». « Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ».

Les engagements pris par l'entreprise ou l'établissement en matière d'emploi dans le cadre de l'article 1^{er}, IV du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 sont les suivants :

L'entreprise ou l'établissement qui utilisera ce dispositif spécifique s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement diminuait de plus de 50 %

sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait.

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'activité partielle pour les emplois concernés par le dispositif d'activité partielle sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en activité partielle.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et notamment les 8 certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche.

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

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Ainsi les entreprises s'engagent à étudier toute demande d'entretien et de formation.

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

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation pris en charge à 100 % par l'OPCO, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) des commerces de gros au sein de l'opérateur de compétences AKTO afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO AKTO sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle est établie par la CPNEFP de branche et est consultable sur le site internet Pro RH. Elle peut faire l'objet d'évolutions, en lien avec l'OPCO ou l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :

- se former aux métiers de demain ; et
- s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être envisagée.

L'abondement de l'employeur à ce titre sera pris en charge par l'OPCO AKTO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP commerces de gros.

Article 6 | Indemnisation des salariés

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret du 29 septembre 2020.

Cette indemnité est égale à 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du Smic), le montant plancher de cette indemnité correspond au Smic net.

Article 7 | Transfert de personnel

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main-d'œuvre entre chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- durée de la mise à disposition ;
- tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice ;
- horaires et lieu d'exécution du travail ;
- caractéristiques particulières du poste de travail ;

- période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié ;
- intégration à son poste de travail ou un poste équivalent à périmètre constant.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, qui mentionne les éléments suivants :

- durée de la mise à disposition ;
- identité et la qualification du salarié ;
- mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

De ce fait, les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais supplémentaires éventuels (frais d'hôtel, de repas et de transport) seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Article 8 | Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

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

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

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

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé, conformément au présent accord, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois en application de l'article 9 du présent accord.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. En l'absence de réponse dans ce délai l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

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

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

Article 9 | Modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'accord

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant par tout moyen.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 72 heures ouvrées préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle et à leur sortie du dispositif par écrit. Ce délai est applicable dans les cas où l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés sans rétroactivité par rapport à sa date de demande.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

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

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cgi@cgi-cf.com) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

Article 10 | Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

Les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 11 | Maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques

portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'incapacité et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle de longue durée, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Il est rappelé que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite de base ;
- l'alimentation du compte CPF.

Article 12 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard. Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 30 juin 2025. Il entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche, plus particulièrement sur le maintien des cotisations et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

Article 13 | Conditions de suivi

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

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

Article 14 | Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Article 15 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 27 du 22 octobre 2020

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2150062M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB SPA ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CFDT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes :

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel
135	1 547
150	1 554
160	1 562
175	1 569
180	1 588
200	1 659
230	1 729

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel
250	1 937
270	2 426
300	3 377

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

Coefficient	Salaire minimum brut mensuel	
	Échelon A	Échelon B
135	1 547	1 578
150	1 554	1 585
200	1 659	1 692
230	1 729	1 764
240	1 757	1 792
245	1 816	1 852
250	1 937	1 976
270	2 426	2 475
300	3 377	3 445

Article 2 | Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté : 38,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

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

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

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 6 | Dépôt et extension

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

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

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

Article 7 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 22 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : 2336 | **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

Avenant n° 54 du 3 décembre 2020
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2150152M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE (ex CNEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNS CGT FJT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT et ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Dans le cadre des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles, un chantier relatif à la mise en place de régimes prévoyance et santé communs pour les structures FSJT et celles des PACT et ARIM est lancé afin d'y aboutir pour le 1^{er} janvier 2022. Ainsi, jusqu'à cette date, ces structures relèvent de régimes prévoyance et santé distincts.

Afin de consolider, pour l'année 2021, la pérennité du régime de prévoyance des foyers et services pour jeunes travailleurs, relevant de la branche de l'habitat et du logement accompagnés, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer l'équilibre financier du régime de prévoyance sans en modifier les garanties actuelles. Une des mesures prise repose sur une évolution des taux de cotisations de ce régime.

Le présent avenant a ainsi pour objet de réviser les taux de cotisations, et ce, uniquement du régime prévoyance FSJT sans aucune modification des garanties, à compter du 1^{er} janvier 2021. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle aux régimes actuels prévoyance et santé dont dépendent les structures des personnels des PACT et ARIM.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des personnels des PACT et ARIM sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 3 | Taux de cotisations pour le régime de prévoyance

L'article 17.10 de la convention collective nationale HLA, intitulé « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance » est remplacé par l'article 17.10 suivant : « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance » :

À compter du 1^{er} janvier 2021, les cotisations sont modifiées comme suit :

Cotisation uniquement à la charge du salarié	Tranche A (= tranche 1)	Tranche B (= tranche 2 limitée à 4 PSS)
Non-affilié à l'AGIRC : incapacité temporaire totale et maternité	0,53 %	1,37 %
Affilié à l'AGIRC : incapacité temporaire totale et maternité	0,53 %	1,37 %

Cotisation uniquement à la charge de l'employeur	Tranche A (= tranche 1)	Tranche B (= tranche 2 limitée à 4 PSS)
Non-affilié à l'AGIRC : décès, invalidité permanente totale et allocation obsèques	0,16 %	0,16 %
Non-affilié à l'AGIRC : rente éducation	0,12 %	0,12 %
Affilié à l'AGIRC : décès, invalidité permanente totale et allocation obsèques	0,81 %	0,81 %
Affilié à l'AGIRC : rente éducation	0,12 %	0,12 %
Non-affilié à l'AGIRC : invalidité permanente totale ou partielle	0,65 %	1,47 %
Affilié à l'AGIRC : invalidité permanente totale ou partielle	0,41 %	0,94 %
Reprise encours	0,05 %	0,05 %

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Dépôt et extension

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 3 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Accord du 18 novembre 2020

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150149M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de crise sanitaire grave liée à la propagation de la « Covid-19 » et de crise économique sans précédent, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487) ont décidé de se réunir afin d'échanger sur la nécessité de mettre en place un accord-cadre relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Le diagnostic économique présenté aux organisations syndicales représentatives^[1] atteste de l'impact considérable de la crise « Covid-19 » sur la vente de produits en horlogerie-bijouterie. En effet, les commerces du secteur de l'horlogerie-bijouterie ont été très fortement impactés par la décision de fermeture administrative du 16 mars au 11 mai puisque l'ensemble des magasins se sont retrouvés sans activités (à l'exception des entreprises ayant accès au digital). La reprise de l'activité à compter du 12 mai s'est faite très progressivement du fait notamment :

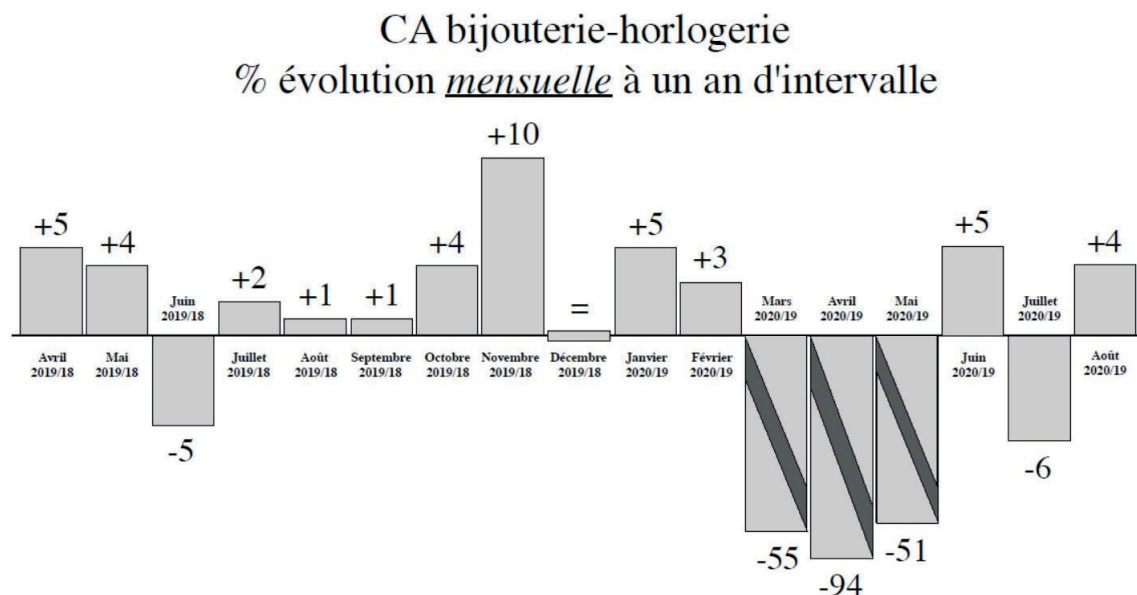
- de la mise en place d'un protocole sanitaire lourd pour les entreprises et les clients ;
- la baisse du pouvoir d'achat des Français ;
- une très forte diminution de la clientèle étrangère sur le territoire français.

La seconde vague qu'affrontent actuellement les entreprises depuis le mois de septembre 2020 a accentué le ralentissement de l'activité économique. La nouvelle décision de fer-

[1] Baromètre mensuel Francéclat/Société 5 portant sur l'évolution des ventes réalisées à la fin août 2020 par les bijoutiers-horlogers, les grands magasins, les spécialistes montres, les bijouteries fantaisie et les grandes surfaces, ainsi que les ventes en ligne des magasins.

meture administrative à compter du 30 octobre 2020 accroît les risques qui pèsent sur l'emploi dans le secteur du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'autant plus à une période proche des fêtes de fin d'année, période essentielle pour l'activité du secteur.

L'évolution du chiffre d'affaires portant sur l'évolution des ventes réalisées à fin août 2020 par les bijoutiers-horlogers, les grands magasins, les spécialistes montres, les bijouteries fantaisie et les grandes surfaces, ainsi que les ventes en ligne des magasins montrent les résultats suivants :



→ Janvier-Août 2020 / Janvier-Août 2019 : -21%

L'évolution du chiffre d'affaires tous produits du secteur HBJO à fin août 2020 montre les résultats suivants :

Évolution du CATP (Chiffre d'Affaires Tous Produits)	2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016	2018 /2017	2019 /2018	Février 2020/2019	Mars 2020/2019	Avril ⁽¹⁾ 2020/2019	Mai 2020/2019	Juin 2020/2019	Juin 2020/2019	Juillet 2020/2019	janv.-juillet 2020/2019
Total Baromètre (nouveau périmètre : ventes multicanal)	Non disponible				+1 %	+3 %	-55 %	-94 %	-51 %	+5 %	-6 %	+4 %	-21 %
Total magasins (ancien périmètre : magasins physiques)	+2 %	-1 %	-1 %	-3 %	+1 %	+3 %	-57 %	-100 %	Non établi				
HBJO en ville (y compris les grands magasins)	+2 %	-2 %	-2 %	-4 %	+1 %	+3 %	-57 %	-100 %	-52 %	-3 %	-7 %	+1 %	-24 %
Centre commercial (HBJO et grandes surfaces)	Non établi		stable	-3 %	+1 %	+4 %	-55 %	-100 %	-58 %	+16 %	-6 %	+7 %	-21 %
dont HBJO de centre commercial	+3 %	+2 %	+2 %	-2 %	+3 %	+6 %	-57 %	Évolutions n'étant plus communiquées par la Société S					
dont Grandes surfaces	-8 %	-6 %	-8 %	-6 %	-5 %	-5 %	-46 %	Évolutions n'étant plus communiquées par la Société S					
Bijouteries fantaisie	+7 %	+5 %	+3 %	stable	+1 %	-3 %	-62 %	-100 %	-54 %	+14 %	-5 %	+6 %	-19 %
Ventes en ligne des magasins	Non disponible				+10 %	+8 %	-6 %	+53 %	+42 %	+44 %	+13 %	+31 %	+24 %

(Voir page suivante.)

L'évolution du chiffre d'affaires selon les catégories de produits à fin août 2020 est tout aussi probante :

	<i>nombre de pièces</i>	<i>prix moyen</i>	<i>chiffre d'affaires</i>
CATP bijouterie-horlogerie			-21 %
Bijoux Or tous titres	-17 %	-3 %	-20 %
bijoux Or 750‰	-23 %	+1 %	-23 %
bijoux Or 375‰	-14 %	+2 %	-12 %
Autres bijoux	-18 %	+2 %	-16 %
bijoux Argent	-19 %	+1 %	-18 %
bijoux Fantaisie	-18 %	+2 %	-16 %
Montres	-23 %	-4 %	-26 %

Les partenaires sociaux de la branche de l'horlogerie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 567) ont constaté une réduction de la productivité des ateliers de production du secteur et ont donc conclu un accord relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité. Ainsi, pèse sur le secteur de la vente des produits du secteur HBJO, une pénurie de produits mis sur le marché. Cette crainte est renforcée par la difficulté de rétablir des échanges économiques durables avec la Chine, fournisseur de matière première pour un nombre important des entreprises de la branche.

La branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie représente plus de 93 % de TPE/PME, qui ne disposent pas de CSE. Ces entreprises ont plus particulièrement besoin de la branche pour les accompagner dans la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée.

La priorité des partenaires sociaux de la branche est de :

- soutenir dans la durée les entreprises ainsi que l'emploi dans les entreprises de la branche ;
- préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche pour les mois à venir ;
- accompagner la transformation des métiers en lien avec les nouveaux modes de consommation.

Ainsi, c'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont convenu de mettre en œuvre, par le biais du présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction de l'activité durable.

Les dispositions ci-après s'inscrivent dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53), du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

En application des dispositions légales et réglementaires, le bénéfice de l'activité partielle de longue durée est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu.

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe répondant aux exigences légales et réglementaires peut donc autoriser le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord et ce que cet accord soit antérieur ou postérieur au présent accord de branche.

Pour les entreprises qui ne disposent pas d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de respecter strictement les présentes dispositions conventionnelles.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487, brochure n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise en application des présentes dispositions conventionnelles

1. Élaboration d'un document unilatéral par l'employeur

Les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle en application des présentes dispositions conventionnelles élaborent obligatoirement un document intitulé « document unilatéral de l'employeur » qui sera soumis à homologation de l'administration et qui devra comporter :

- un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'établissement, l'entreprise ou du groupe ;
- les activités et les catégories de salariés concernés par ce dispositif ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- l'indemnisation des salariés ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. En l'absence de CSE, le chef d'entreprise communiquera cette information à l'ensemble du personnel ;
- les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation, l'employeur adresse la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur à l'autorité administrative (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

La DIRECCTE a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la DIRECCTE compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée d'un extrait de procès-verbal du CSE s'il existe.

À l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, au comité social et économique, lorsqu'il existe, par tout moyen permettant d'avoir une date certaine de la bonne réception de l'information à l'ensemble des membres du CSE et dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la notification par l'employeur.

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

L'employeur ne peut pas, sur une même période pour un même établissement et pour une même catégorie de personnel, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement, fermeture administrative du fait d'une mesure de confinement).

À défaut de document respectant les exigences du présent accord, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des dispositions légales du dispositif APLD et des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

2. Précisions sur le contenu du document

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

Diagnostic sur la situation économique

Préalable obligatoire, l'établissement, l'entreprise ou le groupe doit indiquer dans le document unilatéral, les motifs pour lesquelles il est nécessaire de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun visé à l'article L. 5122-1 du code du travail.

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

Ce diagnostic est présenté en amont des négociations, au CSE, s'il existe.

Salariés et activités éligibles

L'ensemble des salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, CDD y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Dans le même sens, l'ensemble des activités de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Le document unilatéral de l'employeur doit préciser le périmètre de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (entreprise, établissement, département, service, etc.).

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

Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

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

La durée d'application du document unilatéral de l'employeur est de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés dans un délai de 15 jours, par courrier avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge et copie au salarié ou par courriel recommandé avec avis de réception : des modalités d'application de la mise en place du dispositif d'APLD et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Les modifications de plannings doivent être communiquées sous un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrables dans les mêmes conditions visées que pour la mise en place du dispositif.

Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

La réduction de l'horaire de travail ne peut excéder 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. La réduction d'horaire peut donc conduire à la suspension temporaire de l'activité mais uniquement pendant une durée maximale de 2 mois consécutifs. Ainsi la suspension totale de l'horaire de l'activité du salarié sera d'une durée maximale de 2 mois consécutifs.

Exemples d'application possibles :

Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, concernant des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures (7 heures minimum sur 3 jours sauf amplitude horaire imposée par le bailleur, le partenaire qui met les locaux à disposition de l'entreprise dans cette situation, 5 heures minimum).

Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle d'un an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 2 mois et revenir à un temps plein pendant 3 mois puis 7 mois à temps partiel, de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (1 607 heures 60 %).

Toutefois, il sera possible de réduire davantage l'horaire de travail dans des cas exceptionnels envisagés à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, et dans les conditions prévues par le document unilatéral.

Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne pourra pas être supérieure à 50 % de la durée légale. Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que : « l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de

croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun ».

Indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est celle du Smic en vigueur.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (art. L. 5122-2 du code du travail) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple d'application :

Les salariés sont placés en activité partielle trois (3) demi-journées par semaine :

$$3 \text{ jours} \times 4 \text{ h } 40 = 14 \text{ heures à indemniser}$$

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

- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties collectives santé et prévoyance (L. 911-1 du CSS).

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Ces engagements doivent concerner l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Par ailleurs, le document unilatéral doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi et de formation professionnelle ainsi que leur durée en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

Recours à la formation

Les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés mais également pour accompagner au mieux la relance de l'activité dans

les entreprises. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Ainsi, tout salarié placé dans le dispositif APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc.).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace « Mon compte formation ». En tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus (Covid-19) en cours d'application à la date de signature du présent accord.

L'État a renforcé le dispositif « FNE-Formation » de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle de longue durée. Il consiste en une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation. L'objectif est de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la DIRECCTE.

À compter du 1^{er} novembre 2020, les frais pédagogiques sont pris en compte à hauteur de 80 %. Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic. Le contrat de travail est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic.

Au niveau de l'offre de formation, l'entreprise peut prendre une formation avec un organisme de formation référencé sur Click & Form pour demander à bénéficier du tarif appliqué dans Click & Form en effectuant une demande de prise en charge et en suivant le process appliqué dans le cadre du FNE.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à se rapprocher, dans les deux cas, de l'Opcommerce.

Engagement de ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi durant la durée du recours à l'activité partielle de longue durée

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, s'engagent à ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi durant la durée du recours au dispositif et ce jusqu'à 2 mois après la fin du recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

En outre, durant cette période, l'entreprise s'engage à ne pas recourir :

- à la conclusion de CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité ;
- à l'intérim.

Pour le remplacement de salariés absents et afin de pallier à cette absence, la priorité doit être donnée aux salariés présents dans l'entreprise sous condition que les postes et les qualifications correspondent.

Article 3 | Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Au niveau de l'entreprise

Les salariés sont informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier avec AR ou remis en main propre contre décharge ou par mail avec AR) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

Les salariés qui se verront appliquer l'APLD recevront une copie du document d'application établi par l'employeur à titre d'information, par tout moyen.

Le document sera également affiché sur les lieux de travail.

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information *a minima* tous les 2 mois :

- nombre de salariés concernés ;
- âge, sexe, nature de contrat ;
- nombre mensuel d'heures chômées ;
- activités concernées ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE et au CSE un bilan portant sur :

- le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

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

Au niveau de la branche

L'accord d'entreprise activité partielle de longue durée ou le document unilatéral d'application établi par l'employeur, anonymisé, doit être dressé par mail à la CPPNI de la branche horlogerie-bijouterie via son secrétariat : jdonnedieu@u-b-h.com.

La CPPNI en dressera un bilan tous les 2 mois dans le cadre de la commission de suivi de l'accord créée dans le cadre du présent accord.

Au regard de ce bilan, un questionnaire pourra être inséré au sein du panorama de branche ou au sein d'une ou d'autres enquêtes spécifiques.

Au regard des éléments sollicités *supra*, un questionnaire sera également inséré au sein du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seraient menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

Article 4 | Engagements de la branche en matière de formation professionnelle

Afin d'accroître le développement des actions de formation certifiantes et notamment les trois certificats de qualification professionnelle de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'accorder une prise en charge majorée sur l'EFT (exercice à la fonction tutorale) sur la base de 230 € sur 6 mois pour les 3 CQP de la bijouterie horlogerie :

- CQP conseiller de vente en horlogerie-bijouterie – code RNCP 31057 ;
- CQP adjoint(e) au responsable de magasin d'horlogerie-bijouterie – code RNCP 31055 ;
- CQP responsable de magasin d'horlogerie-bijouterie – code RNCP 31058.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux poursuivent leurs travaux et ont notamment décidé d'orienter leur action prioritaire sur le sujet du développement de l'alternance.

Article 5 | Création d'une commission de suivi de l'accord

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les 2 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche. Elle est composée de l'ensemble des membres de la CPPNI.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée à plus de 90 % de TPE/PME, les partenaires sociaux considèrent que le contenu du présent accord ne justifie pas d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée de 1 an le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum 1 mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

- de l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;
- de convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

Article 8 | Dépôt et extension

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

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 18 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 31 du 24 novembre 2020
relatif au travail saisonnier du secteur du thermalisme

NOR : ASET2150145M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FPSPS FO ;

FSAS CGT ;

FSS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Préambule

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire sécurisation des parcours professionnels des salariés saisonniers du secteur du thermalisme au sein de la branche de l'hospitalisation privée.

Le présent accord traduit cette reconnaissance conformément aux prescriptions de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Il abroge et se substitue à l'avenant n° 29 relatif au travail saisonnier dans la branche du thermalisme du 13 novembre 2017.

2. Champ d'application

Le présent avenant de révision à la convention collective est applicable à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée saisonnier par les établissements relevant du secteur d'activité thermal.

3. Définition du contrat saisonnier

Conformément à la définition qui en est donnée à l'article L. 1242-2 du code du travail, l'emploi à caractère saisonnier est celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes selon le rythme des saisons ou les modes de vie collectifs. L'activité

saisonniers peut fluctuer d'une année sur l'autre et ne recouvre pas nécessairement la durée d'ouverture de l'établissement.

Quelles que soient la forme et la fréquence de son renouvellement, un contrat saisonnier ne saurait en aucun cas être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi que l'attestent les modalités et limites des clauses de reconduction définies par le présent accord.

Le contrat saisonnier peut être à terme précis ou imprécis conformément aux dispositions de l'article III du titre VIII de la convention collective du thermalisme. Le terme du contrat imprécis est constitué par la date de réalisation de l'objet pour lequel ledit contrat a été conclu (art. L. 1242-7 dernier alinéa). La réalisation de l'objet correspond à la fin de la saison et s'apprécie nécessairement par référence à la nature des fonctions propres du salarié et du niveau d'activité correspondant aux fonctions du salarié. Le contrat de travail contient toutes les informations relatives aux modalités de la reconduction et de la priorité de réembauche.

4. Contrats successifs

Sont successifs pour l'application de l'article L. 1244-2, tous les contrats conclus avec une même entreprise, indépendamment de leur durée, de leur nature, sur une ou plusieurs saisons dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption de plus de 2 ans entre deux contrats se suivant chronologiquement.

5. Ancienneté dans le contrat

Sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté et pour la durée du contrat les périodes définies comme telles par le code du travail ou la convention collective, soit notamment :

- les périodes durant lesquelles le contrat de travail a pris effet au sein de la société ;
- les absences liées à la maternité/paternité ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés pour enfant malade ;
- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an (année civile) ;
- les périodes d'absence liées à un accident du travail ;
- les absences liées au droit syndical ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé formation.

Sous-réserve des évolutions législatives.

Une interruption de plus de 2 ans, hormis les cas légaux d'absence ou de report visés aux présentes, emporte la perte de l'ancienneté.

6. Droit à la reconduction

6.1. Définition du droit à la reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat pour la saison suivante dès lors que :

1° Le salarié a effectué au moins 2 saisons au même poste dans cette entreprise sur 2 années consécutives, avec une 2^e saison d'une durée au moins égale à la première ;

2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

6.2. Suspension et perte du droit à reconduction

6.2.1. Suspension et report du droit à reconduction

Le droit à la reconduction est maintenu pour la saison suivant immédiatement l'événement si l'absence de conclusion d'un contrat saisonnier au cours de la saison est motivée par :

- un congé maternité ;
- un congé parental d'éducation ;
- un congé formation ;
- et plus généralement tout cas d'absence prévu par le code du travail et pris en compte dans le calcul de l'ancienneté ;
- une baisse de l'activité (au sens de l'article 6.4.2), ayant pour conséquence le refus du salarié d'accepter de conclure un contrat saisonnier d'une durée inférieure à 75 % de la durée moyenne des deux contrats précédents.

Exemple :

Un salarié prend un congé parental d'éducation au cours de la saison S. Il continue de bénéficier du droit à reconduction durant la saison S + 1. S'il ne conclut pas de contrat saisonnier durant la saison S + 1, il perd son droit à la reconduction au cours de la saison S + 2.

6.2.2. Perte du droit à reconduction

Le droit à reconduction est perdu définitivement :

- en cas de rupture anticipée du contrat saisonnier par ou à l'initiative du salarié, y compris dans le cadre d'une rupture d'un commun accord ;
- lorsque la non-reconduction sur la saison suivante est intervenue sur la base de motifs réels et sérieux liés à la personne du salarié ;
- si pendant plus de 2 ans au moins, le salarié n'a pas conclu de contrat saisonnier avec la même entreprise ;
- à la suite de la perception de l'indemnité de non-reconduction.

La perte du droit à reconduction ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie par la suite d'un nouveau droit à reconduction s'il en remplit les conditions.

6.3. Mise en œuvre du droit à la reconduction

Après application des critères déterminant l'ordre de réembauche, l'employeur doit proposer au salarié qui bénéficie du droit à la reconduction, de conclure un contrat saisonnier portant sur un poste correspondant à sa formation et compatible avec ses qualifications, d'une durée totale de temps de travail au moins équivalente à 75 % de la durée moyenne des deux contrats précédents.

Le salarié qui bénéficie du droit à la reconduction se voit proposer par l'employeur un emploi saisonnier de même nature par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le salarié devra signifier à l'employeur son acceptation au plus tard 2 mois avant le début de la saison.

Si la durée du contrat proposé est inférieure à ce seuil, le salarié a la possibilité soit d'accepter le contrat, soit de le refuser sans pour autant perdre ses droits à reconduction pour la saison suivante.

6.4. Motifs et cas de non-reconduction

6.4.1. Non-reconduction pour motif personnel

En cas de motif réel et sérieux, lié à la personne du salarié et ne relevant pas d'une discrimination prohibée par le code du travail, justifiant d'une non-reconduction, l'employeur convoquera le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre signature à un entretien au cours duquel celui-ci pourra se faire assister par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise ou, en l'absence d'instances représentatives du personnel, par un conseiller salarial. Cet entretien intervient avant la fin du contrat. À l'issue d'un délai de réflexion, la perte du droit à reconduction est notifiée et motivée par écrit au salarié.

6.4.2. Non-reconduction pour motif lié à l'activité

En cas de motif en rapport avec le niveau d'activité (tel qu'une baisse d'activité) ou de nature économique, justifiant d'une non-reconduction, le salarié justifiant du droit à reconduction et dont le contrat n'est pas reconduit perçoit une indemnité de non-reconduction quand l'absence de reconduction emporte perte du droit à reconduction.

Caractérise une baisse d'activité toute réduction du nombre de soins ou de prestations dispensés, conventionnés ou non :

- induisant l'évolution à la baisse d'un indicateur économique tel que, par exemple, le niveau d'activité, le niveau des réservations, le chiffre d'affaires... ;
- ayant un impact sur le niveau ou la structure de l'emploi (par absence de tâche, délégation des tâches à des salariés déjà présents dans l'entreprise, regroupement d'emploi) ;
- résultant notamment d'une modification du rythme de la saisonnalité, d'une fluctuation de l'activité ;
- ou à la suite de mutations technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, ou de la cessation définitive d'activité ;
- mais ne résultant pas d'une fraude de l'employeur ou de sa légèreté blâmable.

La baisse d'activité s'apprécie au niveau de l'entreprise ou d'un service. La baisse d'activité fait l'objet d'une procédure d'information du comité social et économique.

L'indemnité de non-reconduction est égale à 6 % des salaires bruts perçus pendant l'exécution du dernier contrat.

L'indemnité de non-reconduction est versée à l'occasion de la non-reconduction, c'est-à-dire la date à laquelle le contrat saisonnier aurait normalement dû être conclu, soit au plus tôt au début de la saison suivante. La perception de l'indemnité de non-reconduction met fin au droit à reconduction.

Aucune indemnité de non-reconduction n'est due en cas de force majeure, conformément à l'article 1218 du code civil ou en cas de circonstance d'une exceptionnelle gravité affectant durablement les conditions d'exploitation de l'établissement, dont notamment une décision de fermeture administrative.

7. Priorité de réembauche

7.1. Définition

Tout salarié ne bénéficiant pas du droit à reconduction mais justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une priorité de réembauche.

Les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche sont embauchés une fois que tous les salariés bénéficiant d'un droit à la reconduction se soient vus proposer de conclure un contrat saisonnier.

7.2. Mise en œuvre de la priorité de réembauche

Après application des critères déterminant l'ordre de réembauche et après avoir proposé aux salariés bénéficiant du droit à la reconduction de conclure un contrat saisonnier, l'employeur doit proposer au salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche un poste correspondant à sa formation et compatible avec ses qualifications.

8. Obligations du salarié relatives au droit à la reconduction et à la priorité de réembauche

Le salarié souhaitant reprendre un emploi la saison suivante fera connaître son intention par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre au plus tard 3 mois avant le début de la saison. L'employeur lui devra réponse dans un délai d'au moins 2 mois avant l'ouverture de la saison.

À partir du moment où l'employeur a répondu favorablement au candidat à un emploi saisonnier, et sans que cette réponse garantisse au salarié une durée de travail identique au contrat précédent, il y a promesse d'embauche. Le candidat à l'emploi saisonnier devra signifier à l'employeur son acceptation dans les 15 jours calendaires suivant la réception de cette promesse d'embauche par tout moyen conférant date certaine à sa démarche. Sa prise d'effet au-delà de la date présumée d'embauche peut être retardée en fonction de la montée en charge de l'activité de l'établissement, d'accident ou de maladie du salarié. En cas d'accident ou de maladie, le candidat à l'emploi saisonnier informera l'employeur de la durée de son absence lorsqu'elle est prévisible.

9. Conditions et calendrier de réembauche

9.1. Principe général

Conformément à l'article L. 1244-2 du code du travail, l'embauche des salariés saisonniers est opérée selon l'ordre de priorité décroissant suivant :

- salarié bénéficiant du droit à la reconduction ;
- salarié bénéficiant d'une priorité de réembauche.

L'embauche s'effectue en fonction du rythme d'ouverture des postes qui dépendent de la montée en charge de l'activité au cours de la saison, c'est-à-dire le nombre de postes de travail à pourvoir, et en appliquant les critères relevant de l'ancienneté et de la compétence.

Interprétation :

Les salariés bénéficiant d'un droit à reconduction sont ainsi embauchés prioritairement par rapport aux salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche.

Les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche sont ainsi embauchés prioritairement par rapport aux autres candidats.

9.2. Ordre de réembauche

Sur la base du nombre de postes ouverts à raison du niveau d'activité dépendant du rythme de montée en charge de la saison, les salariés sont embauchés en fonction de l'ordre de priorité puis de l'ordre de réembauche.

Les ordres de priorité et de réembauche sont appréciés au sein de chaque catégorie professionnelle conventionnelle et en fonction de l'activité (dont notamment la nature des soins à délivrer).

Pour un même ordre de priorité, l'ordre de réembauche est fonction indifféremment de l'ancienneté et de la compétence. Les critères d'évaluation de la compétence pouvant différer selon

les entreprises, les partenaires sociaux entendent laisser le soin aux entreprises et à leurs instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, d'élaborer une grille d'évaluation adaptée à leur environnement. Une grille d'évaluation des compétences devra être adoptée au plus tard à l'échéance de la 1^{re} saison d'application de l'avenant. Dans cet intervalle, les critères d'évaluation de la compétence préexistants dans l'entreprise continuent à s'appliquer. Les partenaires sociaux du secteur du thermalisme proposeront à titre indicatif une trame de grille d'évaluation.

À ordre de priorité équivalent, le salarié bénéficiant de l'ordre de réembauche le plus favorable se voit proposer de conclure le contrat pour la durée la plus longue qui soit (critère principal) le plus tôt possible (critère secondaire).

La durée d'un contrat saisonnier à terme imprécis court entre la date de prise d'effet du contrat et le terme prévisionnel ou indicatif du contrat. Le terme est réputé être la fin de la saison déterminée par rapport aux fonctions du salarié et au niveau d'activité prévisionnel escompté au début de la saison.

Interprétation

Le salarié bénéficiant d'un droit à la reconduction, de la plus forte ancienneté et de la plus forte compétence est embauché sous contrat saisonnier pour la durée la plus longue et prenant effet le plus tôt possible.

Exemple

Si un contrat saisonnier d'une durée de 5 mois est disponible avant un contrat saisonnier d'une durée de 8 mois, le salarié bénéficiant d'un droit à la reconduction, de la plus forte ancienneté et de la plus forte compétence se voit proposer de conclure le contrat saisonnier d'une durée de 8 mois.

Cet article abroge et remplace les dispositions de l'article III du titre IV de la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999.

10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 3 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées. Par la suite, les informations relatives au travail saisonnier dans la branche seront collectées au travers du bilan social de branche.

11. Entrée en vigueur

Les parties conviennent que le présent accord interprétatif entrera en vigueur à la date de signature.

12. Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

13. Dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

14. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2261-1 et L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 24 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 novembre 2020

relatif à la revalorisation des salaires conventionnels minimaux
du secteur du thermalisme

NOR : ASET2150144M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FPSPS FO ;

FSS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant est uniquement applicable aux établissements relevant du secteur d'activité thermal (code NAF 96.04Z entretien corporel).

Article 2 | *Rémunération minimale conventionnelle*

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 540	0
Agent exécution 2	12	1 552	208
Agent qualifié	12	1 564	208
Agent thermal CQP branche	15	1 579	208
Agent hautement qualifié	80	1 659	218
Agent de maîtrise 1	30	1 689	224

	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent de maîtrise 2	70	1 759	244
Agent de maîtrise 3	70	1 829	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre sup.			

Article 3 | *Prise d'effet*

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1^{er} prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de signature.

Fait à Paris, 24 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 182 du 1^{er} octobre 2020

relatif au système de rémunération

NOR : ASET2150138M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE (ex CNEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT (ex-animation) font le constat que les dispositions conventionnelles de rémunération existantes se heurtent aujourd'hui à des difficultés d'adaptation et de prise en compte de situations professionnelles spécifiques émergentes. Ces dernières sont devenues ou deviendront des situations courantes qui nécessitent une réponse conventionnelle adaptée.

C'est sur la base de ce constat partagé que depuis plus de 1 an un groupe de travail paritaire a mené des réflexions pour répondre à plusieurs objectifs : augmenter et valoriser les bas salaires, valoriser certaines situations remarquables d'emploi mais aussi l'évolution professionnelle du salarié tout au long de son parcours, enfin actualiser la grille de classification.

C'est pour répondre à l'ensemble de ces objectifs que plusieurs mesures ont été introduites dont l'instauration d'une double valeur de point, la mise en place de nouveaux éléments de rémunération afin de reconnaître les situations remarquables d'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés, et enfin la révision pour partie la classification afin qu'elle soit plus cohérente aux réalités d'emplois actuels. Toutes ces mesures ont été négociées de manière globale engendrant notamment la suppression du déroulement de carrière.

Les impacts étant divers et nombreux, les partenaires sociaux n'ont souhaité prévoir une entrée en vigueur du présent avenant qu'au 1^{er} janvier 2022 permettant ainsi d'accompagner au mieux les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche ÉCLAT face à ces changements.

Titre I^{er} Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Titre II Système de rémunération

Le présent titre annule et remplace l'article 1.7.1 de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 1.7.1 | Calcul de la rémunération

Article 1.7.1.1 | Principes généraux de la double valeur de point

À compter du 1^{er} janvier 2022, il est institué deux valeurs de point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :

- une valeur de point dite "V1", qui s'applique au coefficient minimal de branche. Ce coefficient minimal de branche correspond au nombre de points du groupe A de la classification de la branche ÉCLAT (ex-animation). Ainsi cette valeur de point 1 (V1) détermine le montant du salaire minimum conventionnel de branche ;
- une valeur de point dite "V2", qui valorise tous les points correspondant au groupe de classification concerné, supérieure au coefficient minimal du groupe A.

Chacune des deux valeurs de point est ouverte à négociation chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 1.7.1.2 | Valeurs de point et principe d'évolution

Article 1.7.1.2.1 | Les valeurs de point

À compter de la date de signature :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,32 € ;
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,32 €.

Article 1.7.1.2.2 | Principe d'évolution des valeurs de points

À compter de 2022, la négociation collective prévoira systématiquement l'évolution de la valeur du point V1 sur 3 années successives, avec prise d'effet au 1^{er} janvier de chaque année. Les valeurs négociées seront susceptibles de faire l'objet de révisions au cours de cette période triennale.

La valeur du point V2 sera négociée et définie annuellement dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire.

Article 1.7.1.3 | Rémunération

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte du coefficient conventionnel affecté à chaque groupe et des éléments complémentaires, tels que notamment, les points d'ancienneté, et toutes autres primes qu'elles soient

exprimées en points ou non, etc. Les éléments exprimés en points sont alors valorisés par une des valeurs de point prévues à l'article 1.7.1.2.

a) Définition du salaire conventionnel

Le salaire conventionnel se compose (pour son calcul) en :

- une partie fixe et commune à tous les emplois. Elle est égale : au coefficient affecté au groupe A multiplié par la valeur de point 1 (V1) ;
- une partie, qui correspond à la différence entre le coefficient affecté au groupe ou niveau concerné et le coefficient minimal du groupe A multiplié par la valeur de point 2 (V2).

Ainsi, le calcul du salaire conventionnel brut du salarié est le suivant :

Salaire conventionnel brut = (coefficient du groupe A) × V1 + (coefficient du groupe ou niveau – coefficient du groupe A) × V2

Ce salaire conventionnel brut est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Pour les salariés des groupes A à J, ainsi que pour les niveaux 1 et 2 de la grille spécifique prévue par l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective nationale, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paie.

b) Autres éléments de la rémunération

La rémunération se compose du salaire conventionnel et d'autres éléments tels que les points d'ancienneté, les primes de coupures, les primes de reconstitution de carrière, etc.

Chaque élément de la rémunération devra faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Sauf pour l'ancienneté ou stipulation expresse au sein de la convention collective nationale ÉCLAT et de ses avenants, c'est la valeur de point dite "V2" qui s'applique par défaut aux autres éléments de rémunération exprimés en points.

c) Égalité femmes/hommes

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe "à travail égal, salaire égal." »

Titre III Évolution de la rémunération

Le présent titre annule et remplace les articles 1.7.2 à 1.7.7 de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT. Par ailleurs, il supprime l'article 1.3 de ladite annexe.

Au cours de son parcours professionnel au sein de la structure, la rémunération d'un salarié peut être amenée à évoluer, et notamment du fait :

- du temps de présence au sein de la structure, qui est alors valorisé par l'attribution des points d'ancienneté ;
- du niveau de maîtrise professionnelle de son poste par le salarié, qui est alors valorisé suite à un entretien, par une évolution du salaire conventionnel ;
- de situations d'emploi, amenant le salarié à gérer des contraintes spécifiques, correspondant à des situations remarquables d'emplois. Ce sont alors ces situations qui doivent être valorisées par une indemnité particulière ;
- d'un changement de groupe dans la classification ;

- d’indemnités prenant en compte l’évolution de la situation personnelle du salarié, prime de coupure, d’intermittence, familiale...

Article 1^{er} | Évolution de la rémunération du fait de l’ancienneté

L’article 1.7.2 intitulé « Prime d’ancienneté » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 1.7.2 | Évolution de la rémunération du fait de l’ancienneté »

Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l’ancienneté.

L’ancienneté d’un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d’embauche.

Lorsqu’un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d’un contrat à durée indéterminée, l’ancienneté court à partir du 1^{er} jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d’une prime d’ancienneté de 2 points après 12 mois de travail effectif ou assimilé. Cette prime est augmentée de 2 points après chaque période de 12 mois.

Pour la rémunération de la prime d’ancienneté, c’est la valeur de point dite “V1” qui s’applique.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d’ancienneté que les salariés à temps plein. La rémunération de ces points est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel ».

Article 2 | Évolution de la rémunération du fait d’un renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié

Il est instauré un article 1.7.3 intitulé « Valorisation du fait du renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié » au sein de l’annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT :

« Article 1.7.3 | Valorisation du fait du renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié »

Article 1.7.3.1 | Objet

Au cours de leur parcours professionnel au sein de l’entreprise, les salariés sont amenés à consolider et/ou développer des compétences au sein de leur poste de travail. Afin de reconnaître ces évolutions, il est institué la mise en place d’entretien périodique pouvant donner lieu à une valorisation du salaire conventionnel.

Article 1.7.3.2 | Modalités d’évaluation

Afin d’évaluer ces évolutions comme l’acquisition d’une nouvelle compétence ou une meilleure maîtrise de compétences détenues, un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique devra avoir lieu. Ce dernier devra se tenir tous les 4 ans. Il devra être formalisé par un écrit.

Pour les salariés en poste à la date d’entrée en vigueur de cet avenant, le premier entretien relatif à la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle devra se tenir à la date anniversaire d’ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l’embauche.

Article 1.7.3.3 | Critères d’évaluation

Afin d’évaluer le renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste par le salarié, l’employeur se base sur l’analyse combinée de plusieurs critères.

Ces critères sont les suivants :

■ La formation professionnelle :

- le suivi d’une action de formation professionnelle en vue d’une évolution professionnelle en interne ;
- l’acquisition d’une certification ou d’un bloc de compétences en vue de l’acquisition d’une certification.

Dans les deux cas, la formation professionnelle doit résulter d’un projet coconstruit entre l’employeur et le salarié et, elle doit permettre le développement de compétences en lien avec le projet de la structure. Les actions de formation visant l’adaptation au poste ne sont pas prises en compte.

■ Le développement des compétences en lien avec le poste occupé :

- acquisition d’un niveau de maîtrise/d’expertise supérieur d’une (ou de) compétence(s) déjà détenue(s) pour accomplir les missions au sein du poste ;
- acquisition d’une (ou de) nouvelle(s) compétence(s) professionnelle(s), mobilisable(s) dans le poste occupé.

Pour qu’une évaluation soit possible sous cet angle, il convient de se référer à la fiche de poste du salarié.

■ L’impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants : adaptation des compétences face à de nouveaux enjeux ou projets nécessaires au développement de l’entreprise. Pour être pris en compte, ces nouveaux enjeux, dits structurants, doivent être clairement identifiés par l’employeur et faire l’objet d’une communication transparente auprès des IRP, lorsqu’elles existent, et de l’ensemble des salariés.

Les choix méthodologiques retenus par l’employeur pour l’appréciation combinée de ces trois critères devront faire l’objet d’une communication transparente auprès de l’ensemble des salariés et des IRP, lorsqu’elles existent.

Chaque année, une information sera faite auprès des IRP quant à l’évolution des coefficients de base du fait de la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle. Cette information sera détaillée par groupe de classification et par genre.

Article 1.73.4 | Montant de la valorisation et modalités d’octroi

Dans la mesure où cette valorisation vise à reconnaître un renforcement de la maîtrise professionnelle au sein du poste de travail, cette dernière s’effectue par l’application d’un taux de majoration sur le coefficient du groupe de rattachement, aboutissant à un nouveau coefficient pour le salarié.

Par exception, à l’issue du premier entretien, l’octroi d’une valorisation est de droit. Celle-ci ne pourra être inférieure à 1 % du coefficient du groupe de rattachement du salarié.

Lors des entretiens suivants, l’octroi d’une valorisation correspond, le cas échéant, à un taux de majoration du coefficient du groupe de rattachement décidé librement par l’employeur.

Le salarié ne peut se voir refuser une évolution de son coefficient du groupe de rattachement après deux entretiens consécutifs n’ayant donné lieu à aucune valorisation. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier d’une valorisation qui ne pourra être inférieure à 1 % de son coefficient de groupe de rattachement.

Pour les salariés à temps partiel, le taux de majoration s’applique également sur le coefficient du groupe de rattachement. C’est alors la rémunération qui est proratisée par rapport à leur durée de travail.

Pour toute valorisation en application de cet article, qui aboutit à un nouveau coefficient avec une décimale, il conviendra d'arrondir au point supérieur.

En cas de changement de groupe, ce pourcentage attaché à la maîtrise professionnelle d'un poste ne s'applique plus sauf si le nouveau classement implique un coefficient inférieur, le coefficient le plus favorable sera alors retenu.

Article 1.7.3.5 | Remise d'un livret de parcours professionnel au salarié

Afin de permettre à l'employeur et au salarié d'assurer le suivi de la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle un livret de parcours professionnel au sein de l'entreprise sera remis au salarié. Il permettra à chacune des parties de s'y référer lors de l'entretien périodique.

Afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la mise en œuvre de ces dispositions, les partenaires sociaux établiront ce livret de parcours professionnel au plus tard pour le 1^{er} janvier 2022. Pour ce faire, les travaux débiteront dès le 2^d semestre 2020. »

Article 3 | Évolution de la rémunération liée au contexte de l'emploi

Il est instauré un article 1.7.4 intitulé « Indemnités liées au contexte de l'emploi » au sein de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT :

« Article 1.7.4 | Indemnités liées au contexte de l'emploi

Article 1.7.4.1 | Objet

Certaines situations remarquables d'emploi nécessitent d'être mieux prises en considération notamment au niveau de la rémunération sans pour autant qu'elles impliquent un changement de groupe. Il est ainsi défini au sein du présent texte deux situations, ce qui n'exclut pas, pour les entreprises la faculté de reconnaître en complément d'autres situations remarquables et ainsi prévoir des indemnités de sujétions particulières.

Pour valoriser ces situations remarquables d'emploi, il est instauré une indemnité intitulée "Indemnité liée au contexte de l'emploi" au sein de la convention collective nationale.

Article 1.7.4.2 | Situations remarquables d'emploi donnant lieu à l'attribution d'une indemnité particulière

a) Plurivalence verticale

Elle est entendue comme étant la situation dans laquelle le salarié exerce diverses activités relevant de deux groupes distincts de la classification.

Ainsi, lorsque le salarié est conduit – du fait des structures de l'entreprise – à exercer de manière permanente ou temporaire des activités qui relèvent de qualifications correspondant à un groupe supérieur au sien, dans ce cas le versement de l'indemnité doit être dû sous conditions suivantes :

- si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont inférieures à 20 % du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel, dans ce cas le montant de l'indemnité est égal à la moitié du différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et le coefficient du groupe de rattachement du salarié ;
- si la plurivalence verticale est supérieure à 20 % du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel du salarié, il convient de distinguer la situation selon qu'elle est permanente ou temporaire :

- si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont exercées de manière permanente et sont supérieures à 20 % du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel, dans ce cas, il conviendra d'appliquer l'article 1.2 de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT donnant ainsi lieu au classement du salarié dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée ;
- si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont exercées de manière temporaire et sont supérieures à 20 % du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel, dans ce cas le montant de l'indemnité est égal au différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et le coefficient du groupe de rattachement du salarié.

b) Plurivalence horizontale

Elle est entendue comme étant la situation où le salarié occuperait une fonction principale ainsi qu'une fonction accessoire dans le même groupe de la classification.

Ainsi, afin de valoriser la polyvalence permanente ou temporaire des fonctions accomplies par le salarié au sein de son groupe de rattachement, une indemnité sera due dès lors que la fonction accessoire représente au moins 20 % du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel.

Le montant plancher de cette indemnité est égal à 2 % du coefficient du groupe de rattachement du salarié.

Cette valorisation ne se substitue pas aux heures complémentaires ou supplémentaires qui seraient éventuellement mobilisées pour réaliser cette mission.

Article 1.7.4.3 | Conditions de versement

Dans la mesure où les indemnités liées au contexte d'emploi valorisent des situations remarquables d'emploi, ces dernières ne doivent être versées qu'à la condition que le salarié soit effectivement placé dans l'une de ces situations. Ainsi, dès lors que le salarié est confronté à une de ces situations, le versement de l'indemnité devra avoir lieu mensuellement et au prorata de la durée de travail contractuelle. Un avenant au contrat de travail devra être systématiquement formalisé.

Cette indemnité est due tant que le salarié se trouve dans la situation remarquable d'emploi décrite. Dès lors que cette situation cesse, l'indemnité n'est plus due.

Les indemnités liées au contexte de l'emploi concernent les salariés relevant du groupe A au groupe F.

Dans le cas où une entreprise aurait déjà valorisé une de ces situations, les valorisations prévues par le présent texte ne se cumulent pas. Dans ce cas, il conviendra de retenir la valorisation la plus favorable.

En cas de valorisation, il convient de l'indiquer sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette valorisation est proratisée par rapport à leur durée de travail. »

(Voir page suivante.)

Article 4 | Valorisation de la rémunération du fait de la reconstitution de carrière à l'embauche

L'article 1.7.5 de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT est annulé et remplacé comme suit :

« Article 1.7.5 | Reconstitution de carrière à l'embauche »

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 40 points, sera prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paye ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

- ancienneté de branche : les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à 2 points par année entière ;

- ancienneté dans l'économie sociale et solidaire (associations, mutuelles et coopératives...) : les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle ;
- ancienneté dans un autre secteur privé ou public : les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle dès lors que le (les) emploi(s) précédemment occupé(s) est (sont) de même nature que celui pour lequel le salarié est recruté. Le versement de cette prime s'applique à compter des embauches au 1^{er} janvier 2022.

Les primes prévues au 2^e et 3^e tiret seront égales à un point par année entière.

Ces trois lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de ces points est proratisée par rapport à leur durée de travail. »

Article 5 | Suppression du déroulement de carrière

L'article 1.7.6 de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT est annulé et remplacé comme suit :

« Article 1.7.6 | Déroulement de carrière »

À compter du 1^{er} janvier 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé.

Les points "déroulement de carrière" détenus antérieurement à cette date, par le salarié, restent acquis.

Ainsi, à compter de cette date, tous les salariés bénéficiant de points relatifs au déroulement de carrière conserveront ces points sur une ligne distincte de leur fiche de paie. »

Titre IV Classification

Ce titre annule et remplace les articles 1.5 et 1.6 de l'annexe I de la convention collective nationale comme suit :

Article 1^{er} | Grille de classification

L'article 1.5 de l'annexe I de la convention collective nationale intitulé « Grille de classifications » devient comme suit :

« Article 1.5 | Grille de classifications

Article 1.5.1 | Nouvelle grille à compter du 1^{er} janvier 2022

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
A	247	Les consignes et processus sont mis en œuvre. Le contrôle est permanent	Responsabilité des biens (matériel, outils, salle événementiellement) confiés au salarié et/ou des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli). Peut avoir la gestion d'un fond de caisse	Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples	Échanges courants professionnels
B	257			Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple	Les échanges sont variés et s'adressent à des interlocuteurs différents
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie de 10 points supplémentaires)	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/le conseil d'autres salariés	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité	
D	300	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Participe à l'élaboration des procédures de l'équipe/du service. Implique des fonctions de coordination et de « contrôle » d'autres salariés.		
E	325	Le salarié interprète et adapte les processus et leur mise en œuvre sous le contrôle ponctuel de son responsable hiérarchique			Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
F	350	Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de son exécution. Il peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
G	375			Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe H, peut assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou ponctuellement sur plusieurs secteurs d'activités.	
H	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori.	Définit et assume la politique économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Assure la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe I, il détermine et pilote la stratégie de développement.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
I	450				
J	500	Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation du travail. Il doit détenir une délégation permanente de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires			
K	Salarié répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant				

Article 1.5.2 | Application aux salariés en poste au 1^{er} janvier 2022

Le groupe de classification étant déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié, il conviendra à la date d'entrée en vigueur du présent avenant de vérifier que le salarié en poste est correctement rattaché, en utilisant les définitions et critères de cette nouvelle grille.

En cas de changement de groupe, il conviendra de le formaliser par un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où le salarié est rattaché à un nouveau groupe avec un coefficient inférieur à celui détenu à la date d'entrée en vigueur du présent texte, il conviendra de retenir ce nouveau coefficient et de le compléter par des points distincts afin de maintenir la rémunération du salarié. Dans ce cas, les points en compléments devront être valorisés par la valeur de point dite "V2".

Article 1.5.3 | Application particulière pour le groupe A

Par dérogation à l'article 1.5.1 de la convention collective nationale, le coefficient du groupe A fixé à 247 points entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2021.

Article 1.5.4 | Grille spécifique de la convention collective nationale »

Le présent article modifie l'article 1.5.4 de la convention collective nationale intitulé « Grille spécifique » comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2021, l'indice de rémunération des animateurs techniciens est fixé à 247 points.

À compter du 1^{er} janvier 2022, l'indice de rémunération des professeurs est fixé à 257 points. »

Article 2 | Définition des catégories

L'article 1.6 de l'annexe I de la convention collective nationale intitulé « Définition des catégories » devient comme suit :

« Article 1.6 | Définition des catégories

Ouvriers et employés : groupes A et B.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E, F ; niveaux 1 et 2.

Cadres : groupes G, H, I, J, K. »

Titre V Principales certifications de la branche

De manière à respecter le nouveau cadre national des certifications professionnelles, l'article 1.8.3 de l'annexe I de la convention collective nationale intitulé « Principales certifications spécifiques à la branche » est modifié comme suit :

Les termes :

– niveau IV est remplacé par « Niveau 4 » ;

– niveau III est remplacé par « Niveau 5 » ;

– niveau II est remplacé par « Niveau 6 ».

Enfin, au sein du tableau, la ligne :

Niveau IV	CQP animateur 1 ^{er} degré
-----------	-------------------------------------

Est remplacée par :

Niveau 3

CQP animateur/animateurice périscolaire

Titre VI Dispositions diverses

Article 1^{er} | Négociation salariale 2022

Les partenaires sociaux s'engagent dès janvier 2021, à ouvrir une négociation sur l'évolution des valeurs de points (V1 et V2), avec pour objectif de finaliser avant le 30 juin 2021.

Article 2 | Primes de coupure

La prime de coupure prévue à l'article 5.3 de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation) est valorisée par la valeur de point dite « V1 », définie dans le présent avenant.

Cette prime figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette prime est proratisée par rapport à leur durée de travail.

Article 3 | Élaboration d'un guide d'application

Les signataires de cet avenant s'engagent à finaliser un guide d'application avant le 30 juin 2021 avec l'accompagnement, si besoin, d'un expert.

Ce chantier sera lancé dès le début du dernier quadrimestre de l'année 2020.

Article 4 | Suivi et évaluation du présent texte

Une commission paritaire de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale et d'un nombre équivalent de représentants pour le collège employeur, est créée à la signature du présent avenant. Elle se réunira autant que de besoin après décision de la CPPNI.

Elle a pour mission de suivre et d'évaluer la mise en œuvre de cet avenant avec l'élaboration d'un premier bilan quantitatif et qualitatif au plus tard pour le 31 décembre 2025.

Pour mener cette mission d'évaluation en toute objectivité, la commission pourra s'attacher 2 ans après l'extension du présent avenant (2024) les services d'un cabinet d'expertise extérieur chargé d'évaluer quantitativement et qualitativement les évolutions salariales du présent avenant par rapport aux anciennes dispositions remplacées.

Tout au cours de son suivi de l'évaluation et après présentation du premier bilan, la commission de suivi établira autant que de besoin, les préconisations nécessaires à corriger ou à adapter les dispositions du présent avenant.

Article 5 | Durée et date de prise d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022, sauf dispositions contraires prévues expressément dans le présent texte.

Article 6 | Dépôt et extension

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 183 du 1^{er} octobre 2020

relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens
et des professeurs (grille spécifique)

NOR : ASET2150139M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE (ex CNEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'une sous-commission paritaire nationale d'interprétation, les partenaires sociaux ont été amenés à échanger et à se prononcer sur une définition plus précise des heures de préparation et de suivi des animateurs techniciens et des professeurs, dont le statut est prévu dans l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation).

Convergenents dans leur position les partenaires sociaux ont souhaité formaliser leur décision dans le cadre d'un avenant afin d'harmoniser et sécuriser les pratiques sur ce sujet au sein de la branche.

Le présent avenant a ainsi pour objet d'apporter des précisions nécessaires sur des dispositions actuelles relatives à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs afin de garantir une bonne application par les structures et d'apporter une meilleure compréhension de ce statut particulier pour les salariés concernés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail,

pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | *Durée et définition des temps de travail des animateurs techniciens et professeurs*

Cet article ajoute un article 1.4.2 au sein de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation) comme suit :

« 1.4.2. Durée et temps de travail

Du fait de leurs missions, la durée et le temps de travail d'un animateur technicien ou d'un professeur présentent plusieurs particularités.

Le temps de travail se décompose nécessairement en deux types d'heures de travail :

- les heures dites “de face-à-face pédagogique ou de service”. Elles sont entendues comme étant : toutes heures correspondant aux cours ou ateliers donnés par le salarié, mais également toutes les heures de travail effectuées sur le lieu de travail ou dans d'autres endroits à la demande de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, inscriptions à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques...). En conséquence, toutes les heures de travail à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures de face-à-face pédagogique ou de service ;
- les heures dites “de préparation et de suivi”. Ces heures ont pour objet pour le salarié de préparer en amont les cours ou ateliers qui seront donnés et d'en réaliser un suivi. Ces heures sont utilisées librement par le salarié. Enfin, ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc.). La détermination des heures hebdomadaires de préparation et de suivi se fait selon le calcul suivant :
 - pour un animateur-technicien : nombre d'heures hebdomadaires de service contractuelles d'atelier × 9 heures/26 heures ;
 - pour un professeur : nombre d'heures hebdomadaires de service contractuelles de cours × 11 heures/24 heures.

Conformément à l'article 1.4.3 de l'annexe I de la convention collective nationale, le temps plein légal est fixé à 26 heures de face-à-face pédagogique ou de service pour un animateur technicien et à 24 heures de face-à-face pédagogique ou de service pour le professeur.

Cela implique que la durée hebdomadaire de travail pour un temps plein se décompose de la manière suivante :

- pour un animateur technicien : 26 heures de face-à-face ou de service + 9 heures de préparation = 35 heures ;
- pour un professeur : 24 heures de face-à-face ou de service + 11 heures de préparation = 35 heures.

La durée hebdomadaire de travail, préparation comprise, pour un temps partiel se détermine donc ainsi :

- pour un animateur technicien : au nombre d'heures hebdomadaires contractuelles d'atelier × 35 heures/26 heures ;
- pour un professeur : au nombre d'heures hebdomadaires contractuelles de cours × 35 heures/24 heures.

Le déclenchement et le calcul des heures complémentaires se font conformément aux dispositions prévues à l'article 1.4.7 de l'annexe I de la convention collective nationale. »

Article 3 | *Durée et date de prise d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 4 | *Dispositions diverses*

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 184 du 1^{er} octobre 2020
relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150140M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE (ex CNEA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

L'accès au dispositif « Pro-A » est déterminant pour les entreprises et leurs salariés. Le développement des compétences, via la certification, est un enjeu fondamental pour les entreprises et les salariés de la branche ÉCLAT en lien avec les évolutions perpétuelles de leur environnement.

Les 13 000 entreprises et 160 000 salariés de la branche ÉCLAT, marquée par l'héritage fort des mouvements d'éducation populaire et par les valeurs historiques du secteur associatif, subissent actuellement de profondes mutations sociétales et économiques.

Les nouvelles attentes et les besoins de la société en matière éducative, sociale, culturelle et de loisirs entraînent une évolution tangible des métiers et des emplois de la branche. Ces changements, qui induisent des risques d'obsolescence des compétences, sont principalement liés à la transition écologique, au développement de la multimodalité des accueils, des loisirs et des activités, à la digitalisation du secteur, aux modifications de l'environnement législatif, économique et social.

Le présent avenant vise à préciser les modalités de mise en œuvre de la « Pro-A » dans la branche ÉCLAT, en listant les certifications associées aux métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences, en adaptant les durées de l'action de professionnalisation et de l'action de formation, et en détaillant les conditions de prise en charge.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Cet avenant fixe les nouvelles dispositions en matière de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) au sein de la branche ÉCLAT (ex-animation). En conséquence, il annule et remplace l'avenant n° 174 du 16 avril 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A), qui était applicable à ce jour mais non étendu.

Article 2 | Reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

L'article 7.5 intitulé « Période de professionnalisation » de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation) est annulé et remplacé comme suit :

« Article 7.5 | Reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) »

Article 7.5.1 | Objet

La reconversion ou la promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par l'alternance associent 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.

Article 7.5.2 | Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;

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

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

Article 7.5.3 | Qualifications visées

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

Article 7.5.4 | Liste des certifications professionnelles éligibles à la "Pro-A"

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance "Pro-A" annexée au présent avenant.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences. Les partenaires sociaux se sont appuyés sur le travail de diagnostic fourni par la sous-commission « alternance » de la CPNEF de branche, appuyé par l'OPCO, ainsi que sur les travaux d'étude et de recherches à leur disposition.

Les métiers correspondent aux fonctions suivantes :

- fonctions liées à l'animation et à la petite enfance ;
- fonctions liées à la direction et à l'encadrement ;
- fonctions administratives et liées aux ressources humaines ;
- fonctions techniques.

Les organisations signataires rappellent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la "Pro-A". Ils chargent la CPNEF de branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises.

Article 7.5.5 | Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

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. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois : pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Article 7.5.6 | Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 60 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 7.5.7 | Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences, conformément aux décisions du conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France compétences. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 4 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

Fonctions liées à l'animation et à la petite enfance

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant la fonction animation et petite enfance :

Les métiers de l'animation concernent 62 % des salariés de la branche. Cette fonction et ses mutations sont au cœur des projets des entreprises de la branche.

Les pratiques des professionnels de l'animation sont aujourd'hui remises en cause de manière profonde par des mutations d'ordre divers qui rendent nécessaires l'adaptation permanente, l'acquisition et le développement continu de nouvelles compétences.

Parmi les facteurs de mutations induisant des changements profonds :

- une demande sociétale en évolution rapide : l'exigence croissante des publics et la volatilité de la demande, les attentes en termes de variété des propositions et de personnalisation des prestations, les évolutions de la commande publique amènent les professionnels de l'animation à repenser leurs approches en adaptant l'offre (canaux diversifiés, conception et diffusion de contenus numériques...) et en amplifiant les techniques de promotion de leurs prestations, de fidélisation et de différenciation, face à la concurrence. Face au développement de la logique de marchés publics, on voit apparaître des profils d'animateurs gestionnaires, qui ont besoin d'être formés à la réponse aux appels d'offres, à projets, au montage de dossiers de financement ou encore à la gestion du reporting ;
- l'irruption du numérique dans les pratiques : à ce titre le baromètre Emploi 2020 de la branche ÉCLAT, réalisé par l'OPCO Uniformation, met en exergue l'impact du numérique sur la branche. 31 % des employeurs interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce sont des compétences spécifiques qui sont à construire. Elles requièrent des efforts de formation importants en lien avec la capacité à l'accompagnement pédagogique des usages et des pratiques du numérique, à la formation citoyenne (décryptage des mécanismes de fabrication de l'information, identification des intox, modération des usages...), à des activités plus ludiques ou à visée formative (codage, création de blogs, de jeux vidéo, diffusion de webradios, ateliers robotique, montage de vidéos et photos numériques...) en lien avec les attentes des publics et en relais des orientations des politiques publiques.

Cet accompagnement doit s'inscrire dans une logique inclusive. La lutte contre l'illectro-nisme est aussi un enjeu que les structures de la branche se doivent de relever, et qui requiert des formations *ad hoc*. Face à ces changements massifs, le risque d'obsolescence des compétences est constant, et la mise à niveau et le développement de nouvelles compétences doit pouvoir s'envisager en continu, par le biais de la formation professionnelle et en particulier l'acquisition de certifications aux contenus adaptés, via la « Pro-A » ;

- la préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des propositions pédagogiques, culturelles et de loisirs des associations qui se trouvent questionnées par la transition écologique. L'impact va bien au-delà des professionnels dits animateur nature. Ainsi, le volet prospectif du rapport de la branche ÉCLAT, édition 2020, montre que 40 % des entreprises interrogées mettaient en avant l'impact de la transition écologique sur les propositions éducatives, de loisirs et culturelles des associations. Le panel paritaire interviewé dans le cadre d'un atelier prospectif s'est prononcé unanimement sur le caractère déterminant de ces

changements sur l'activité. La transition environnementale demande l'acquisition de savoirs et savoir-faire spécifiques : transmission de connaissances, sensibilisation, écoconception des activités et développement de nouvelles activités... (éducation à la gestion durable des ressources, modification des habitudes de consommation, connaissance et protection de la faune et de la flore...) ;

- la prise en charge des publics à besoins spécifiques : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés ;
- le contexte sanitaire lié au « Covid-19 » : avec les évolutions des normes légales et réglementaires en lien avec l'activité, le contexte sanitaire participe à la nécessité, pour les professionnels de l'animation, de maîtriser les gestes et soins d'urgence, d'être en capacité de sensibiliser les publics accueillis, mettre en place et veiller au respect des gestes barrières et à garantir la sécurité de tous.

Pour conclure, le baromètre emploi branche ÉCLAT 2019 d'Unifformation met en avant des besoins massifs de recrutement d'animateurs socio-culturels et de loisirs et d'animateurs périscolaires et les difficultés qui y sont liées (respectivement 53 % et 61 % des recrutements jugés difficiles pour ces profils). Parmi ces difficultés, celle de trouver le candidat avec le diplôme adapté est la première mentionnée. Dans les métiers de l'animation, à défaut de formation initiale, traditionnellement, la montée en compétences se fait par l'acquisition d'une certification en cours de vie professionnelle. Plus que jamais, les besoins en compétences démontrés du fait des mutations en cours, rendent nécessaire l'accès au dispositif « Pro-A » pour professionnaliser les animateurs, au cœur des projets des entreprises de la branche ÉCLAT.

Les structures de la branche développent une offre centrée sur la petite enfance, dont le cadre est réglementé et qui connaît, depuis plusieurs années, de profondes mutations, en lien avec l'évolution des modes de vie (mutations familiales, évolutions du temps de travail des parents, modifications des contextes urbains et ruraux, prise en charge du handicap...).

En lien avec les mutations induites par les exigences réglementaires et les évolutions sociétales, les besoins en compétences de la part des professionnels de la petite enfance se renforcent en matière de prise en charge et d'accompagnement du jeune enfant, d'accompagnement à la parentalité et de médiation, de mise en place de logiques d'intervention pluridisciplinaires.

Cette montée en compétences passe indéniablement par la formation professionnelle et par l'acquisition de certifications *ad hoc*, via la « Pro-A ».

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

(Voir page suivante.)

Fonction	Codes RNCP	Certification professionnelle (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Animation	32369	Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne	Niveau 3
	28725	Certificat de qualification professionnelle animateur périscolaire	Niveau 3
	34565	Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	25467	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3
	25467	DE – diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3
	2478	DUT carrières sociales option gestion urbaine	Niveau 3
	28557	BP – brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité animateur : 5 mentions	Niveau 4
	28573	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité éducateur sportif : 34 mentions	Niveau 4
	1974	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité techniques de l'information et de la communication	Niveau 4
	28288	TP médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	26758	Intervenant musical en école associative	Niveau 4
	492	Diplôme d'État moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
	5721	Musicien interprète des musiques actuelles	Niveau 4
	34605	Bac pro animation enfance et personnes âgées	Niveau 4
	4900	DE – diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité « animation socio-éducative ou culturelle », 2 mentions : « animation sociale » et « développement de projets, territoires et réseaux »	Niveau 5
	247	Titre professionnel formateur professionnel d'adultes	Niveau 5
	403	Titre professionnel conseiller en insertion professionnelle	Niveau 5
	30176	DEUST animation et gestion des activités sportives ou culturelles	Niveau 5
	4709	DEUST animation et gestion des activités sportives ou culturelles	Niveau 5

Fonction	Codes RNCP	Certification professionnelle (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	34825	Diplôme d'État éducateur spécialisé	Niveau 5
	34828	DE éducateur technique spécialisé	Niveau 5
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	13866	Diplôme d'État professeur de danse	Niveau 5
	34824	DE – diplôme d'État d'assistant de service social	Niveau 5
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	7570	Brevet de technicien supérieur économie sociale familiale	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	Niveau 5
	2532	DEUST activités physiques et sportives spécialisées : inadaptations sociales	Niveau 5
	2481	DUT carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	Niveau 5
	2479	DUT carrières sociales option éducation spécialisée	Niveau 5
	2919	DEUST médiations sociales et documentaires	Niveau 5
	2481	DUT carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	Niveau 5
	30176	DEUST animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (AGAPSC)	Niveau 5
	3649	DEUST animation des loisirs sportifs, option nautisme et randonnées côtières	Niveau 5
	2694	DEUST animation	Niveau 5
	4910	DE – diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité « animation socio-éducative ou culturelle », mention « direction de structure et de projet »	Niveau 6
	27575	Diplôme d'État professeur de musique – Niveau II	Niveau 6
	9672	Art-thérapeute	Niveau 6
	29504	Art-thérapeute	Niveau 6
	28182	Art-thérapeute	Niveau 6
	15255	Art-thérapeute	Niveau 6

Fonction	Codes RNCP	Certification professionnelle (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	26239	Art-thérapeute	Niveau 6
	31944	Art-thérapeute – spécialité arts plastiques	Niveau 6
	29504	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	11954	Licence professionnelle coordination de projet d'animation et de développement social et socio-culturel	Niveau 6
	3202	Licence professionnelle intervention sociale spécialité conseiller en emploi, formation, insertion	Niveau 6
	30116	Licence professionnelle métiers de l'animation socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	30078	Licence professionnelle intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale)	Niveau 6
	25256	Licence – diplôme de premier cycle de l'université Paris-Dauphine, mention sciences sociales	Niveau 6
	2028	DE médiateur familial	Niveau 6
	30116	Licence professionnelle – métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	24075	Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation	Niveau 7
	4505	Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS)	Niveau 7
	23333	Master sciences de l'éducation	Niveau 7
	25123	Master gestion des territoires et développement local : ingénierie de l'animation territoriale (IAT)	Niveau 7
	13711	Certificat de qualification professionnelle animateur de loisirs sportifs	Sans Niveau
Petite enfance	28048	CAP accompagnant éducatif petite enfance	Niveau 3
	4496	Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	Niveau 3
	4821	Titre professionnel assistant de vie aux familles	Niveau 3
	34827	Diplôme d'État éducateur de jeunes enfants (EJE)	Niveau 5

Fonctions liées à la direction et à l'encadrement

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions de direction et d'encadrement :

Les fonctions de direction et d'encadrement sont en première lignes face aux mutations à l'œuvre. Ces métiers sont structurants pour ce qui est des orientations du projet de la structure et leur bonne déclinaison dans l'ensemble de ses composantes. Le besoin d'acquisition de nouvelles compétences en lien avec les mutations est d'autant plus important que ces professionnels de direction sont souvent issus de la promotion interne ; pour la plupart, ils acquièrent une partie des compétences nécessaires à leur fonction par le biais de la formation continue.

Au titre des mutations profondes frappant l'exercice de leurs métiers :

- l'évolution des politiques publiques : les professionnels de direction et d'encadrement sont confrontés à la modification des modes de financement et des logiques de contractualisation/partenariats avec la puissance publique (logique généralisée de baisse des subventions et hausses des marchés, élargissement du ressort des administrations...). 64 % des répondants à l'enquête flash diligentée par Uniformation pour la branche ÉCLAT début 2020 pointent cette évolution des financements comme une mutation structurante. Ces évolutions requièrent une professionnalisation dans la capacité à répondre aux appels à projets, des techniques de pilotage de projets, la capacité accrue à la diversification des partenaires et des financements (financement participatif, mécénat, mutualisation de moyens...). La professionnalisation du pilotage administratif et financier des structures est aussi en jeu ;
- l'évolution du contexte concurrentiel et l'évolution de la demande sociétale : ces évolutions nécessitent de la part des professionnels de direction et de l'encadrement une capacité accrue d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de services aux nouveaux besoins et attentes sociétaux tout en veillant à l'adéquation des moyens humains, financiers et techniques ; la mise en place des outils numériques permettant de faire connaître l'offre de service et de la déployer ; ou encore des compétences en lien avec la fidélisation des publics ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire, en lien avec les relations de travail : cette évolution demande de la part des professionnels de direction et d'encadrement d'intégrer des compétences gestionnaires accrues, qu'il s'agisse de la mise en place de conditions de travail garantant la qualité de vie, de prévention de risques psychosociaux, de l'usure professionnelle, de l'adéquation des pratiques avec la situation sanitaire liée au « Covid-19 » (mise en place de protocoles, formation des équipes, sensibilisation des publics...), d'une politique de recrutements adaptée, ou encore de déployer un management en lien avec les enjeux du télétravail, du management à distance, du collaboratif et du mode projet en plein développement ;
- le développement du numérique et la transition écologique : ces facteurs de mutation amènent à repenser l'offre de services, dans son contenu comme dans son déploiement. Ce sont les professionnels de direction et d'encadrement qui donnent les impulsions et mettent en place les conditions propices à ce renouvellement de l'offre par les équipes : veille, innovation, conception des projets, mise en place de partenariats adaptés figurent dans les nouvelles compétences à intégrer par les professionnels de direction, par la voie de la formation professionnelle notamment.

Une enquête menée par l'AFPA en 2019 est particulièrement documentée à ce sujet : elle a notamment mis en exergue le fait que l'impact du numérique engendre de nouvelles évolutions organisationnelles à condition que la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets éducatifs que les supports et méthodes de l'organisation du travail. Sur ce dernier point, les professionnels de direction et de l'encadrement sont donc particulièrement

concernés et attendus. Leur accès à la certification via la « Pro-A » conditionnera l'acquisition de compétences nécessaires à l'adaptation des projets des structures en lien avec les mutations décrites.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

(Voir page suivante.)

Fonction	Codes RNCP	Certification professionnelle (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Direction et encadrement	2514	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	Niveau 6
	30412	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	Niveau 7
	28720	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	Niveau 7
	23691	Directeur de la collecte de fonds et du mécénat	Niveau 7
	367	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social (CAFDES)	Niveau 7

Fonctions administratives et ressources humaines

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions administratives et ressources humaines :

Les fonctions administratives et RH s'inscrivent au cœur des mutations puisque ce sont elles qui les accompagnent, qu'il s'agisse de mettre en place des conditions de travail adaptées, des procédures efficaces, de procéder à des recrutements pertinents ou de déployer des plans de montée en compétences et de formation en conséquence.

Ces fonctions supports et RH connaissent traditionnellement un déficit de professionnalisation dans les structures de la branche, du fait, notamment de leur petite taille. Face au contexte d'exigences réglementaires renforcées, à la spécificité des emplois de la branche (temps partiels, contrats atypiques, cumuls d'emplois et de statuts...) et aux nouveaux défis de la fonction RH, il convient donc de renforcer la professionnalisation des fonctions administratives et RH, en permettant l'acquisition de compétences dans le cadre de démarches certifiantes adaptées.

L'acquisition des certifications *ad hoc* via la « Pro-A » permettra notamment d'assurer l'adéquation des procédures et processus mis en place (démarches qualité, adéquation dans l'accueil du public...), de sécuriser les relations de travail (sur le plan du droit du travail, des conditions de travail et du cadre d'emploi général), de garantir la pérennisation des ressources et leur développement (procédures de recrutement, politique de fidélisation des salariés, développement des compétences...).

De même, comme l'illustre le volet prospectif du rapport de branche 2020, il est nécessaire, pour les fonctions administratives d'accroître les compétences en lien avec la coordination et l'intervention dans des milieux multipartenariaux complexes, et les orientations des politiques publiques. À titre d'exemple, le redimensionnement des logiques partenariales, qui passent d'un périmètre communal à l'échelon territorial voire régional, induit à refaçonner les pratiques et modes d'intervention des fonctions administratives et RH.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

(Voir page suivante.)

Fonction	Codes RNCP	Certification professionnelle (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Administration et RH	6096	Assistant de comptabilité et d'administration	Niveau 4
	5881	Titre professionnel comptable assistant	Niveau 4
	15152	Titre professionnel comptable assistant sanitaire et social	Niveau 4
	193	Titre professionnel secrétaire assistant	Niveau 4
	1212	Titre professionnel secrétaire comptable	Niveau 4
	6161	Titre professionnel assistant ressources humaines	Niveau 5
	32360	Brevet de technicien supérieur gestion de la PME	Niveau 5
	6989	Brevet de technicien supérieur assistant de gestion PME-PMI à référentiel commun européen	Niveau 5
	34029	BTS support à l'action managériale	Niveau 5
	31059	Brevet de technicien supérieur : omptabilité et gestion	Niveau 5
	32360	Brevet de technicien supérieur gestion des PME, PMI	Niveau 5
	31677	TP gestionnaire comptable et fiscal	Niveau 5
	4113	Titre professionnel gestionnaire de paie	Niveau 5
	2434	Titre professionnel assistant(e) de direction option bilingue, option trilingue anglais-allemand, option trilingue anglais-espagnol, option trilingue anglais italien	Niveau 5
	21191	Licence professionnelle sciences humaines et sociales – mention : gestion et mise à disposition des ressources documentaires	Niveau 6
	24206	Master mention management et administration des entreprises	Niveau 7

Fonctions techniques

Eléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions techniques :

Dans ce contexte en pleine évolution, l'ensemble des métiers dits techniques est concerné par de fortes mutations de leurs activités avec des conséquences directes sur les compétences qui y sont associées. Dans certains métiers, l'enjeu de formation est important, la branche ÉCLAT craint des risques de perte d'emploi ou d'obsolescence de ces dernières.

En particulier, la hausse des exigences réglementaires et les évolutions du financement amènent des contraintes en matière d'hygiène et de sécurité des publics, tendance renforcée dans le contexte de crise sanitaire actuelle ou encore la baisse des subventions au profit de l'achat public, et le développement des appels à projet publics demande à ces professionnels d'intégrer dans leurs pratiques des réflexes concernant les locaux (maintenance technique, nettoyage...), les équipements utilisés (plus techniques que par le passé, pouvant être plus complexes à maintenir...), les équipements proposés au public (protections individuelles, contrôle des équipements nécessaires à l'activité réalisée...) ou encore l'offre de restauration proposée (normes d'hygiène spécifiques...). À cela s'ajoute la prise en compte de plus en plus systématique des enjeux liés au développement durable. L'évolution de la demande sociétale impose de revoir ses pratiques et de s'adapter à la tendance à la personnalisation et la diversification des offres, par exemple sur l'offre de restauration (offre végétarienne, vegan, allergies, choix de circuits courts/locaux, bio...), d'hébergement, les types d'équipements mobilisés dans le cadre des activités proposées...

De même la tendance à la concentration de l'activité et à la mutualisation demande une vigilance quant à développer les conditions permettant une mutualisation de certains équipements (formalisation des spécificités d'utilisation, des processus de maintenance, formation des partenaires...) et de s'adapter aux spécificités d'intervention auprès de plusieurs structures dans son domaine de spécialité.

Le développement des compétences des métiers techniques en lien avec ces mutations est nécessaire.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

(Voir page suivante.)

Fonction	Codes RNCP	Certification professionnelle (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Technique	278	Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
	31085	TP conducteur de transport en commun sur route	Niveau 3
	26650	Certificat d'aptitude professionnelle cuisine	Niveau 3
	280	Titre professionnel agent de restauration	Niveau 3
	34095	Titre professionnel cuisinier	Niveau 3
	1267	Titre professionnel infographiste metteur en page	Niveau 4

Brochure n° 3019 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

Accord du 9 décembre 2020

relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME ou APLD)

NOR : ASET2150136M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Confrontés à une situation particulièrement grave et inédite liée à la crise sanitaire et économique consécutive à la pandémie de la « Covid-19 » que connaît la France depuis mars 2020, les partenaires sociaux des industries des papiers et cartons ont manifesté concrètement leur volonté de se mobiliser activement, en concluant, dès le 17 avril 2020, un accord d'application immédiate portant sur les « mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ». C'est à cette occasion que les partenaires sociaux ont expressément mis en avant leur volonté de mettre en œuvre des solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, notamment pour défendre l'emploi et les compétences.

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques... qui nécessite l'adaptation permanente des entreprises pour maintenir leur compétitivité face à la variation de leur activité, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont ainsi rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés. C'est ainsi que les partenaires sociaux, grâce à cet accord du 17 avril 2020, ont souhaité donner la faculté aux entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles de solliciter l'OPCO 2i afin de financer les coûts des dispositifs de formation spécifiquement mis en œuvre pour les industries des papiers et cartons, et qui visent prioritairement l'évolution des compétences des salariés.

Le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité des industries des papiers et cartons amènent aujourd'hui les partenaires sociaux à renforcer leur mobilisation pour faire face à cette situation inédite, en instituant le dispositif « Activité réduite pour le maintien dans l'emploi » (« ARME », autrement appelé « APLD »). Ils réaffirment ainsi leur volonté de défendre l'emploi et les compétences des salariés, tout en accompagnant les entreprises papetières qui subissent une baisse durable d'activité. Ce diagnostic affiche une situation et des perspectives contrastées en fonction de chaque secteur :

Industries des cartons, papiers et celluloses

La production française de papiers et cartons, ainsi que de pâte de cellulose (marchande et intégrée), sur la période allant de janvier à août 2020, est en recul de respectivement 8,2 % et 4,5 % par rapport à la période équivalente de 2019. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette forte diminution.

Le premier facteur explicatif est la baisse de production constatée durant la période couverte par la loi d'urgence sanitaire (23 mars au 10 juillet). Durant cette période, en dépit d'une implication forte des collaborateurs, certaines entreprises ont dû fonctionner avec moins d'équipes, en raison de l'absence de salariés. Le très fort recul de la demande pour certaines sortes papetières (papier journal...) a également conduit à une diminution de la production durant cette période. Enfin, les difficultés d'approvisionnements en papiers et cartons à recycler ont conduit certaines usines à réduire leur activité. Cette situation est elle-même le résultat résultant d'une consommation médiocre des ménages, ainsi que de la faible activité persistante de certains secteurs (hôtellerie/restauration, évènementiel...).

L'impact de ces facteurs n'a pas été le même en fonction des familles de produits. La production des papiers à usages graphiques, qui enregistrait déjà une baisse structurelle de son activité, a été touchée de plein fouet par la crise de la « Covid-19 » et par la réduction de capacités de production. Il recule sur les huit premiers mois 2020 de plus de 28 % par rapport à la même période de 2019. Cette perte de production devrait s'accroître durant les prochains mois, car la crise a joué un rôle d'accélérateur d'une tendance enclenchée depuis déjà plusieurs

années. Le secteur des papiers d'emballage et de conditionnement, plus dynamique pendant le pic de l'épidémie de la « Covid-19 », s'essouffle en France, comme en Europe, par suite de la baisse de la consommation privée. Ce secteur recule de 2,5 % en 2020 par rapport au huit premiers mois 2019 et pourrait finir l'année sur cette tendance. La production des papiers d'hygiène se maintient à des niveaux plus élevés qu'en 2019 (+ 1,3 % par rapport à 2019), la demande de ces sortes de papiers étant restée forte depuis le début de l'année grâce à l'usage de ces produits, qui contribuent pour partie à la lutte contre la pandémie. Ce secteur devrait être le seul à connaître une évolution positive de l'activité en 2020. Enfin, la pâte marchande souffre d'un contexte de forte réduction des cours, consécutif à la faiblesse de la demande mondiale.

Dans ce contexte, les prix de vente des papiers graphiques et des papiers d'emballage sont en recul depuis le début de l'année, en moyenne, de respectivement 7 % et 4 %.

Industries des cartons ondulés

Après l'annonce du confinement, même au plus fort de la crise, les outils de production ont continué à tourner, malgré la nécessité d'adapter les modes de fonctionnement aux contraintes sanitaires et celle de jongler avec un taux d'absentéisme parfois important. Face à l'augmentation rapide et très fluctuante de la demande d'emballages dans les secteurs agroalimentaires, de l'hygiène et de la santé, les entreprises ont su réagir rapidement pour adapter leur production et apporter des solutions concrètes et personnalisées à leurs clients. Cette hausse n'a cependant pas été suffisamment importante pour compenser la baisse de la demande des secteurs à l'arrêt, comme l'automobile, l'électronique ou la chimie. Les usines ont fonctionné en moyenne à 90 %, les secteurs de l'agroalimentaire, de la pharmacie et de l'e-commerce continuant de légèrement tirer la demande avec des hausses de 10 à 20 % par rapport à la normale, mais on a constaté à fin avril une baisse totale depuis le début de l'année de plus de 8 % des volumes produits en m²/jour par rapport à 2019.

En sortie de confinement, les niveaux de consommation sont peu à peu revenus à la normale, voire ont été stoppés le temps de consommer les stocks constitués. La demande des secteurs essentiels durant le confinement a chuté et les autres secteurs d'activité ont commencé à reprendre, dans un contexte économique particulièrement difficile. Les entreprises se sont à nouveau réorganisées pour répondre à leurs clients traditionnels. Les niveaux normaux de production ne sont cependant pas revenus à la normale et les entreprises ont maintenant eu à faire face à une baisse d'activité sans précédent depuis de nombreuses années. À fin juin, la production en cumul depuis le début de l'année par rapport à 2019 était de – 8,7 % en m²/jours (– 15 % en mai et – 12 % en juin).

L'été a vu la production se stabiliser à des niveaux équivalents ou légèrement en dessous de 2019 et à fin août 2020, la production en cumul depuis le début de l'année en m²/jours est à – 6,8 %.

Fabrication d'étiquettes adhésives

Dès le mois de mars 2020, la demande en produits pharmaceutiques, agroalimentaires, sanitaires et d'hygiène, de même que leur logistique, a été très forte. En revanche, le niveau d'activité des entreprises très spécialisées dans les produits de luxe, l'industrie aéronautique, automobile et à l'export, a été impacté par la « Covid-19 ». Pour le périmètre de ses entreprises adhérentes, l'UNFEA constate en août 2020 une baisse globale de chiffre d'affaires d'environ 1,5 % par rapport au début de l'année 2020.

Les nombreuses mesures organisationnelles et sanitaires qui ont été mises en place dès le début de la crise par les entreprises du secteur leur ont permis, dans le respect impérieux de la santé et de la sécurité des salariés, de continuer à répondre à la demande des clients.

Cette situation actuelle n'augure cependant en rien des difficultés à venir pour le secteur dont le niveau d'activité peut potentiellement subir les conséquences d'une reprise économique particulièrement difficile et incertaine.

Hygiène

La crise sanitaire de la « Covid-19 » a mis en exergue le rôle « barrière » des articles d'hygiène à usage unique, qui permettent de contenir efficacement les risques de propagation de ce virus. La forte demande des clients (surconsommation domestique et surstockage de sécurité) de ces produits pendant la crise a nécessité la poursuite de la fabrication de ces produits de première nécessité. Les entreprises du secteur se sont employées à mettre en place les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité sanitaire des salariés, les rassurer alors qu'ils devaient se rendre sur site au moment du confinement et adapter leurs organisations aux nouvelles contraintes. L'activité indispensable des salariés a été reconnue par le ministre de l'économie dans une lettre ouverte.

Dans ce contexte, les salariés du secteur hygiène se sont mobilisés pour assurer la fabrication et l'approvisionnement de ces produits de première nécessité, cette implication a permis de limiter les impacts sur le niveau d'activité. Les volumes destinés à la grande distribution ont été élevés pendant le confinement national.

Pour le secteur des ventes hors foyer (bureaux, collectivités, industries, hôpitaux...), la structure de la consommation des articles d'hygiène à usage unique s'est modifiée sous l'impact d'une part des mesures gouvernementales restreignant ou fermant certaines activités hors du domicile (transport, EHPAD, cafés-hôtels-restaurants, lieux culturels...) pouvant couper brutalement les besoins sur des catégories spécifiques de produits (ex. gamme table), et d'autre part, de la mise en œuvre des règles sanitaires : réduction de l'activité des bureaux (recours au télétravail), besoins renforcés pour les activités de santé.

Au-delà des volumes d'affaires, la Covid a pu empêcher temporairement les forces commerciales et de supports d'accéder aux clients (ex. accès aux magasins...) impactant la charge de travail des intéressés. Ce phénomène est particulièrement sensible dans les circuits hors foyer nécessitant des services associés aux produits (ex. structures médicales, EHPAD...). Des fermetures temporaires de fournisseurs ou de frontières pour raisons sanitaires ont pu aussi également diminuer l'activité et conditionner les capacités de production des entreprises du secteur.

D'un point de vue logistique, il reste de cette période aiguë de crise, des changements de nature de la demande : des demandes clients atypiques en volume ou en type de produits, des demandes de dernières minutes, des « à-coups » dans les commandes...

La période de crise sanitaire actuelle reste pour le secteur des articles d'hygiène à usage fondamentalement marquée par le manque de visibilité sur l'évolution de la situation et par l'incertitude sur les impacts potentiels pour les entreprises et leurs salariés. Aussi, les entreprises doivent avoir accès à tous les outils utiles à la gestion des potentiels pics et des creux d'activités afin de développer l'agilité industrielle et commerciale nécessaire pour répondre aux clients et protéger au mieux les salariés d'un point de vue sanitaire et économique.

C'est dans ce contexte économique inédit aux perspectives incertaines, et contrastées en fonction des secteurs et des entreprises, que les partenaires sociaux encouragent ces dernières à se saisir de ce dispositif d'activité réduite par la voie de la négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe afin que l'accord de branche joue 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 d'ores et déjà ouvertes sur ce thème, qui doivent se poursuivre loyalement. Les parties signataires rappellent également que l'entrée dans ce dispositif et son renouvellement sont subordonnés à l'homologation par l'administration du document élaboré par l'employeur.

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

Le présent accord collectif a pour objet de définir les conditions d'accès des entreprises de la production et de la transformation des papiers cartons, qui n'auraient pas conclu un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, au dispositif spécifique créé par la loi du 17 juin 2020 d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » (« ARME », également appelée APLD) destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans les champs d'application suivants :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3 | Conditions concrètes de recours à l'ARME par les entreprises

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation (une information et un avis) du comité social et économique.

Ce document précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche, en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

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

Article 4 | Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date à partir de laquelle peut être sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre du document rédigé par l'entreprise sur le fondement de cet accord ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan prévu par les textes.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif et sous réserve de son homologation par l'administration.

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

Article 5 | Indemnisation par l'employeur des salariés placés en activité réduite et en cas de rupture du contrat de travail

Selon l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, « le salarié placé en activité partielle spécifique 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

L'assiette de la rémunération brute du salarié à retenir étant délicate à opérer, notamment parce qu'elle découle de nombreuses jurisprudences, circulaires et décrets épars, les partenaires sociaux conviennent de rappeler ci-dessous certaines règles essentielles en la matière, sans pouvoir être exhaustif et sous réserve de modification de ces sources.

La base de calcul de l'indemnité horaire est la même que celle de l'indemnité de congés payés versée au salarié au titre du maintien de salaire. Il en résulte, qu'en principe, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail du salarié sont à inclure.

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

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

D'autre part, concernant les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables, le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 prévoit que le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des éléments mentionnés ci-dessus, perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Les signataires rappellent qu'un mécanisme de maintien des garanties de prévoyance collective est prévu par l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et explicité dans une instruction interministérielle du 16 novembre 2020.

Enfin, en cas de licenciement, de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, l'indemnité de rupture sera calculée à partir du salaire habituel du salarié, c'est-à-dire hors période d'activité réduite, en application des dispositions des conventions collectives papiers et cartons en vigueur sur le sujet.

Article 6 | Indemnisation de l'employeur par l'État

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

Article 7 | Activités et salariés concernés par ce dispositif

Afin d'éviter toute rupture d'égalité, toutes les activités et tous les salariés de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), peuvent bénéficier de ce dispositif.

La mise en activité réduite doit s'effectuer en appliquant le principe d'égalité de traitement et celui d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les rotations des salariés.

Article 8 | Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et délai de prévenance

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale applicable dans l'entreprise.

À titre dérogatoire, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale. L'entreprise qui désire user de cette dérogation doit, dans le document de demande d'autorisation, décrire la situation particulière dans laquelle elle se trouve.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum hors week-ends et jours fériés. Pour les salariés appelés à travailler les week-ends et jours fériés, ce délai de prévenance sera de 24 heures incluant les week-ends et jours fériés.

Article 9 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Le document de demande d'activité réduite élaboré par l'entreprise doit prévoir des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle.

9.1. Engagements en matière d'emploi

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, équipes, etc.) si elle précise ce niveau dans le document de demande d'activité réduite.

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période pendant laquelle ils sont indemnisés et jusqu'à 1 mois après cette indemnisation.

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

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

9.2. Engagements en matière de formation professionnelle

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

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est de 100 % (au lieu de 60 %) pour les salariés placés en activité réduite qui bénéficient d'une action de formation lorsqu'elle est mise en œuvre en accord avec l'employeur.

L'employeur peut solliciter des aides financières pour former les salariés durant cette période. Ainsi, au 1^{er} novembre 2020, l'État prend à sa charge 80 % des coûts pédagogiques de la formation des salariés placés en activité réduite.

De même, sur le fondement de l'accord du 17 avril 2020 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, l'OPCO2i peut engager des fonds pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Enfin, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut également mobiliser son compte personnel formation (CPF). Cette utilisation ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de l'OPCO 2i, conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation (CPNEF) ou cofinancer elle-même le projet.

Article 10 | Modalités d'information des institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté (une information et un avis) avant la mise en place de ce dispositif spécifique d'activité partielle.

Ensuite, au moins tous les 2 mois, l'employeur informe le comité social et économique sur la mise en œuvre de cette activité réduite. Lors de la consultation (une information et un avis) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il est également informé sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

D'autre part, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEF et la CPPNI. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans et documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Ces informations seront adressées aux membres de la CPNEF et de la CPPNI au moins 10 jours avant la réunion.

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

Article 11 | Procédure de dépôt et d'extension

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

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, notamment afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 12 | Date d'application et durée de l'accord

Comme l'impose l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, le présent accord à durée déterminée entre en vigueur le 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et cesse de produire effet lorsque le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi vient à expiration.

Il couvre tous les documents visés en article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

Dans ce cas, les partenaires sociaux se réuniront pour négocier, notamment sur les conséquences de ces modifications sur le régime conventionnel.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 20 décembre 2019

du Groupement des entreprises de sécurité (GES)
à la convention collective

NOR : ASET2150137M

IDCC : 1351

Paris, 20 décembre 2019.

Groupement des entreprises de sécurité, 146, boulevard Diderot, 75012 Paris, à la direction général du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général du travail,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, le Groupement des entreprises de sécurité (GES) a l'honneur de vous informer par la présente de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juillet 1985 (brochure n° 3196).

Cette adhésion prend effet à compter de ce jour.

Vous remerciant par avance de bien vouloir nous en délivrer un récépissé et de publier ce courrier d'adhésion sur le site Légifrance.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 8 du 15 octobre 2020

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire
(modification des articles 19, 20 et 20 *bis*)

NOR : ASET2150150M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ **L'article 19 de l'ANI du 17 novembre 2017 est modifié et rédigé comme suit :**

« Compétences territoriales des institutions de retraite complémentaire (IRC)

Par dérogation aux dispositions de l'article 18, doivent adhérer, à des institutions désignées :

- les entreprises de Martinique, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- les entreprises de Guyane, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- les entreprises de Guadeloupe, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- les entreprises des professions du bâtiment et des travaux publics de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Guyane ;
- les entreprises de La Réunion ;
- les entreprises de la Principauté de Monaco ;
- les entreprises de Nouvelle-Calédonie ;

- les entreprises de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- les salariés expatriés ;
- les ambassades et les consulats étrangers sis en France.

Les institutions compétentes pour recevoir l'adhésion des entreprises concernées par le présent article sont définies par la commission paritaire. »

■ **L'article 20 de l'ANI du 17 novembre 2017 est modifié et rédigé comme suit :**

« Adhésion des entreprises visées par les articles R. 243-6-3 et R. 243-8 du code de la sécurité sociale

Par dérogation aux dispositions des articles 18 et 19, les entreprises déclarant leurs cotisations de sécurité sociale en un lieu unique, en application des articles R. 243-6-3 et R. 243-8 du code de la sécurité sociale, doivent adhérer à l'institution de retraite complémentaire compétente désignée par la commission paritaire. »

■ **Un article 20 *bis* est créé et rédigé comme suit :**

« Cas d'adhésions particulières

■ Par dérogation aux dispositions des articles 18 et 19 :

Les entreprises qui, en application des articles L. 7122-22 et suivants du code du travail, déclarent les cotisations de sécurité sociale pour leurs salariés intermittents du spectacle via le dispositif du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) doivent adhérer pour ces salariés auprès de l'institution de retraite complémentaire compétente désignée par la commission paritaire.

■ Par dérogation aux dispositions de l'article 18 :

Les entreprises, dont les salariés relèvent pour leur sécurité sociale de la Mutualité sociale agricole (MSA), doivent adhérer pour ces salariés auprès de l'institution de retraite complémentaire compétente désignée par la commission paritaire. »

■ **L'article 2 de l'annexe B de l'ANI du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :**

Au 1^{er} alinéa, la référence à l'article 20 est modifiée par la référence à l'article 19.

Le reste de l'article est inchangé.

■ **L'article 3 de l'annexe B de l'ANI du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :**

L'intitulé et le contenu de l'article 3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Compétences spécifiques de certaines institutions de retraite complémentaire
Désignation pour l'application des dispositions de l'article 20 *bis* de l'ANI :

Catégorie de salariés	Institution
Personnels intermittents du spectacle bénéficiant du dispositif du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO)	Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO
Personnels relevant de la Mutualité sociale agricole (MSA) pour leur sécurité sociale	

Fait à Paris, le 15 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 9 du 15 octobre 2020

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire
(modification des articles 10 et 106)

NOR : ASET2150151M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ L'article 70 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Le titre de l'article 70 devient « Périodes d'inemploi indemnisées par les caisses de compensation des congés payés des ports ».

Au 1^{er} paragraphe, les mots : « la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (CAINAGOD) » sont remplacés par les mots : « les caisses de compensation des congés payés des ports ».

Au 2^e paragraphe, les mots : « la CAINAGOD » sont remplacés par les mots : « les caisses de compensation des congés payés des ports ».

Le reste de l'article 70 est inchangé.

■ L'article 106 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Le tableau du a de l'article 106 est supprimé et remplacé par le tableau suivant à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Allemagne	Andorre	Autriche	Belgique
Bulgarie	Chypre	Croatie	Danemark
Espagne	Estonie	État de la Cité du Vatican	Finlande
Grèce	Hongrie	Irlande	Islande
Italie	Lettonie	Liechtenstein	Lituanie
Luxembourg	Malte	Monaco	Norvège
Pays-Bas	Pologne	Portugal	République tchèque
Roumanie	Royaume-Uni	Saint-Marin	Slovaquie
Slovénie	Suède	Suisse	

Le reste de l'article 106 est inchangé.

Fait à Paris, le 15 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

SANTÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020

relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée
en matière de santé au travail et conditions de travail

NOR : ASET2150135M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national et interprofessionnel sont résolues à mettre la prévention primaire au cœur de notre système de santé au travail. Le dispositif de santé au travail en France, à travers ses politiques publiques et institutionnelles, a trop longtemps été centré sur la réparation au détriment d'une approche positive donnant la priorité à la prévention primaire et mettant au centre des préoccupations le développement de la culture de prévention.

La qualité de vie au travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie au travail est une des conditions de la performance de l'entreprise.

Dans cette logique, les politiques de prévention des risques professionnels prennent en compte tous les parcours professionnels de manière à anticiper les évolutions prévisibles liées aux conditions de travail. Le développement d'actions de maintien dans l'emploi permet de prévenir le risque d'une désinsertion professionnelle.

Une évolution de l'organisation du système de santé au travail visant à donner toute sa valeur à la prévention est une condition essentielle pour que les entreprises (les employeurs, les salariés et leurs représentants) puissent s'approprier plus facilement les bonnes pratiques de la culture de prévention et que les règles en matière de santé et sécurité au travail soient mieux comprises, mieux appliquées et mieux suivies.

Le présent accord propose également une articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus globale d'amélioration de la qualité de vie au travail dans l'entreprise.

Cette ambition forte des partenaires sociaux s'exprime dans un contexte qui traduit leur implication permanente sur ce sujet majeur, qui doit être requestionné au regard des évolutions de la société, de l'évolution des connaissances, de l'évolution des attentes des employeurs et des salariés.

Des évolutions ont eu lieu ces 15 dernières années : les statistiques de la branche ATMP de la CNAM en particulier, en termes de fréquence, démontrent les progrès réalisés. Néanmoins, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts engagés.

Par ailleurs, un paritarisme dynamique a fait bouger les lignes :

- en 2004, dans le cadre de la CATMP, les partenaires sociaux engageaient une rénovation profonde de la branche ATMP qui s'est notamment traduite par une contractualisation avec l'État (première convention d'objectifs et de gestion de la branche ATMP 2004-2006) ;
- pour répondre à la demande du législateur, les partenaires sociaux déterminaient le mode de gouvernance de la branche ATMP sur le plan national et régional (ANI du 28 février 2006) et fixaient la feuille de route pour la prévention, la tarification et la réparation (ANI du 12 mars 2007) ;
- c'est sous l'impulsion des partenaires sociaux que l'actuel plan santé au travail (2016-2020) a opéré un renversement de priorité en faveur de la prévention, la politique de santé au travail étant fondée sur deux principes fondamentaux de prévention et de réparation mais ne pouvant se réduire à cette dernière.

Le présent accord s'inscrit donc dans cette dynamique de long terme d'amélioration de la culture de prévention et affirme la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national et interprofessionnel, de jouer un rôle de premier plan dans la politique française de santé au travail.

1. Promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail

La santé et la sécurité au travail constituent une dimension à part entière du travail, qui justifie que les employeurs, les salariés et leurs représentants en soient les principaux acteurs et pilotes.

La logique de la prévention primaire poursuit l'objectif de s'attaquer en amont aux causes profondes de ces risques avant qu'ils ne produisent leurs effets. C'est pourquoi, en matière de prévention en santé au travail, au-delà de l'approche médicale et médicalisée, la prévention doit être centrée sur les réalités du travail pour préserver la santé et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Cette approche renouvelée de la prévention permet de tenir compte d'une part de l'existant et d'autre part des évolutions du travail.

Pour ce faire, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national et interprofessionnel fixent les objectifs suivants.

1.1. Renforcer et étendre une culture de prévention primaire au sein des entreprises

1.1.1. La culture de prévention dans l'entreprise peut être définie sur la base des travaux de l'OIT (la convention n° 187 par exemple) comme la manière dont les acteurs de l'entreprise se saisissent des enjeux santé sécurité du travail et de leurs implications sur le travail réel. Il s'agit de mettre l'humain au cœur de ces préoccupations. Cela passe par l'analyse partagée, la construction commune et la mise en œuvre conjointes d'actions de prévention qui tiennent compte des réalités de travail (métiers et activités...). Elle s'appuie sur un dialogue social continu entre l'employeur, les salariés et leurs représentants. Elle trouve des sources dans l'évaluation des risques et ses prolongements dans les actions de sensibilisation et de formation, dans le partage d'expériences et la confrontation d'idées.

La prévention des risques professionnels doit donc être considérée comme un investissement aux effets durables, qui contribue à la performance individuelle et collective.

La prévention constitue un enjeu prioritaire en matière de santé au travail : les partenaires sociaux expriment par le présent accord leur volonté partagée de marquer de nouvelles ambitions et de faire progresser la prise en compte de la prévention dans le champ professionnel.

Dans cette perspective, il est indispensable de promouvoir une culture de prévention primaire qui engage l'entreprise et organise son accompagnement, dans le cadre de procédures et de démarches accessibles.

1.1.2. Les déterminants d'une culture de prévention des entreprises :

- une prise en main facilitée par l'entreprise (employeur, salariés, et représentants du personnel) de la prévention des risques professionnels, en s'appuyant tout particulièrement sur le dialogue social ;
- une réglementation accessible à tous et compréhensible en particulier par les TPE-PME, de manière à être intégrée dans les pratiques professionnelles ;
- un accompagnement de l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité en matière de la prévention des risques professionnels, afin de créer les conditions de la confiance ;
- de mettre en visibilité et en compréhension l'intérêt d'une politique de prévention dans l'entreprise, associant les parties prenantes et conduisant à préserver la santé des salariés ;
- d'améliorer la connaissance grâce à la recherche fondamentale et à la recherche appliquée.

Le développement de la culture de prévention s'appuie sur un dialogue social impliquant les salariés et leurs représentants, et les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent pour prendre en considération les réalités du travail et ainsi construire des politiques de prévention en santé au travail adéquates.

Cela passe aussi par le renforcement d'actions de sensibilisation et de formation à destination des salariés en tenant compte des spécificités des métiers et des risques professionnels auxquels est soumise l'entreprise, en tenant compte des actions pouvant être proposées par les branches professionnelles. Les données sectorielles éclairent les enjeux d'anticipation de ces risques professionnels.

1.1.3. Prendre en compte, le principe de l'adaptation du travail à l'homme qui constitue la base de la prévention primaire. Les réalités du travail et le principe général d'ergonomie sont à intégrer le plus en amont possible. Cela implique aussi la prise en compte des conditions de travail et de la sécurité dès la conception des matériaux, équipements et outils amenés à être utilisés en entreprise.

1.1.4. Améliorer le repérage précoce d'un risque de désinsertion professionnelle. Cette détection doit être améliorée grâce à un renforcement des liens entre le médecin traitant, le médecin du travail, et éventuellement le médecin-conseil de la CPAM.

1.1.5. La prévention des risques professionnels nécessite une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise y compris les salariés et leurs représentants. La mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés. En fonction de la nature et de la technicité des risques, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent avoir intérêt à mettre en place, dans le cadre du CSE, une CSSCT.

1.1.6. S'interroger sur le rôle et l'articulation des acteurs institutionnels en santé au travail. Recentrer leur action sur la prévention primaire concrète à destination de tous les employeurs et des salariés, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité en liaison avec les branches professionnelles.

Sur la base de ces orientations, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel portent les évolutions suivantes :

1.2. Leviers disponibles et à créer pour décliner de façon opérationnelle une politique de prévention primaire des risques professionnels dans l'entreprise

1.2.1. Mise en place dans l'entreprise d'une démarche continue de la prévention primaire

1.2.1.1. Risque professionnel lié à l'activité professionnelle

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et sécurité au travail vise de manière spécifique à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle. L'obligation légale de prévention pèse sur l'employeur et l'État fixe le cadre réglementaire précis que les acteurs de l'entreprise doivent respecter.

Les partenaires sociaux rappellent que la prévention des risques professionnels recouvre :

- les risques dits classiques : physiques, chimiques, biologiques, les contraintes liées à des situations de travail (entreprises extérieures, entreprises utilisatrices), les risques d'accidents ;
- l'usure inhérente à l'activité professionnelle, qui ne recouvre pas toutes les causes de l'usure physiologique, est un axe important à prendre en considération, et particulièrement les situations pouvant conduire à la désinsertion professionnelle, dans un contexte de vieillissement de la population ;
- l'organisation du travail peut susciter certains risques notamment quand elle change rapidement : modification des méthodes de travail, changement des techniques, modification des fonctions des managers. La conduite du changement doit faire l'objet d'une attention particulière. Il est donc de l'intérêt de l'entreprise de mettre en place une méthode de conduite du changement qui permet d'expliquer, d'informer et d'associer les salariés. L'analyse des situations de travail et les retours d'expérience en fin de mise en œuvre sont particulièrement utiles.

Ainsi les salariés doivent pouvoir être impliqués dans les évolutions d'organisations qui touchent leur travail ;

- la prise en compte des exigences de sécurité et de santé dès la conception des locaux, des équipements, des procédés, des organisations du travail ;
- la prévention des troubles musculo-squelettiques : avec une prise en charge le plus en amont possible avec une approche ergonomique des postes de travail, des équipements et des matériels utilisés. Par ailleurs, dans cette prise en charge, la question de la prévention de la

désinsertion professionnelle, du maintien voire du retour à l'emploi est incontestablement centrale ;

- la prévention d'autres risques dits « émergents » comme ceux liés aux nouvelles technologies notamment les nanotechnologies qui font déjà l'objet d'une recherche spécifique pour évaluer leur dangerosité ;
- les risques psychosociaux inhérents à l'activité professionnelle. Bien que les troubles psychosociaux puissent avoir des causes multiples, l'employeur se doit d'évaluer et de mettre en place les actions de prévention en regard de son champ de responsabilité, c'est-à-dire celui lié à l'activité professionnelle. Dans le cadre de ces actions, l'employeur doit respecter strictement la vie privée du salarié ;
- l'évaluation de ce risque psychosocial, en ce qu'il est lié à l'activité professionnelle s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- la prévention des risques psychosociaux passe notamment par la prévention du stress au travail (accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008) et par la prévention du harcèlement et de la violence au travail (accord du 26 mars 2010).

Il existe de nombreuses méthodes et de nombreuses écoles (Siegrist, Karasek, Gollac, etc.). La réglementation n'en impose cependant aucune.

Ces approches permettent notamment d'intégrer les RPS dans l'évaluation des risques dont le DUERP présente les résultats.

Toutefois les partenaires sociaux soulignent que le rapport Gollac élaboré par un collège d'experts propose une démarche alliant participation des acteurs de l'entreprise et mise en évidence des ressources organisationnelles pour y faire face.

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre en privilégiant la prévention primaire.

Pour autant d'autres risques extérieurs (risques sanitaires ou environnementaux par exemple) peuvent venir percuter l'activité de l'entreprise. Ils sont pris en compte dans les démarches de prévention en cohérence avec les consignes de crise des pouvoirs publics, prenant le relais de la réglementation ordinaire. Dans ce cadre, les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre en privilégiant la prévention primaire.

Dans un souci d'incitation à la prévention, il est important que les mesures mises en œuvre par l'entreprise soient réellement prises en compte. Pour ce faire, il est proposé que :

- en droit français, le principe retenu est celui de la responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail ;
- dans ce cadre, les employeurs sont incités par le présent accord à développer des actions de prévention ;
- pour rappel, la jurisprudence a admis qu'un employeur et ses délégataires pouvaient être considérés comme ayant rempli leurs obligations s'ils ont mis en œuvre les actions de prévention.

1.2.1.2. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : outil essentiel de l'évaluation des risques professionnels et de la traçabilité des expositions

Le DUERP est l'outil indispensable de la prévention. Il peut faire l'objet d'un accompagnement dans son élaboration et sa mise à jour.

a) DUERP : un état des lieux

L'action des entreprises doit s'inscrire dans le respect des neuf principes généraux de prévention inscrits aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et des accords de branche lorsqu'ils existent.

L'analyse des risques se fait par unité de travail et leur évaluation peut se faire selon des méthodes appropriées aux risques considérés, proposées le cas échéant par les branches professionnelles.

La démarche générale de prévention, dans la continuité de la directive européenne (12 juin 1989), appelle pour être efficace une sensibilisation, voire une information préalable des salariés et de l'encadrement, aux risques professionnels. Elle peut s'appuyer en particulier sur des diagnostics et des croisements entre données quantitatives et qualitatives (conditions de travail, sécurité, ressources humaines, etc.). Ces données collectives peuvent notamment provenir des différentes études sectorielles menées notamment par la branche ATMP, les branches professionnelles et notamment les acteurs de la prévoyance collective ou les complémentaires santé.

Depuis 2002, les entreprises doivent être dotées d'un DUERP. Si ce document relève de la seule responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que son élaboration et son actualisation nourrit le dialogue social.

Le CSE, quand il existe, contribue à l'analyse des risques dans l'entreprise.

Le DUERP contribue au dialogue social et professionnel. Il participe de l'acculturation de tous les acteurs de l'entreprise et favorise leur engagement dans la prévention quelle que soit la taille de l'entreprise. Il doit être aisément accessible par le salarié, y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne) selon une procédure à définir.

b) DUERP : base d'un plan d'action

Le document unique présente les résultats de l'analyse de risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Sur cette base l'employeur planifie les mesures de prévention nécessaires et leur déploiement. Ces mesures s'intègrent dans une approche qui prend également en compte les relations sociales et les conditions de travail.

Ce plan d'action suppose la mobilisation des moyens nécessaires : technique, humain et financier.

Le DUERP, qui résulte d'une approche collective de la prévention, peut s'appuyer sur des préconisations des acteurs de la prévention qui accompagnent l'entreprise.

L'employeur choisit les méthodes les plus appropriées pour inscrire son plan d'action dans la durée et dans une optique de démarche de progrès continu.

La branche ATMP offre des modèles de gestion du risque dans la durée bien adaptée aux réalités des PME.

Les modèles de gestion du risque, normalisés ou pas, ne doivent pas se substituer au dialogue social.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance que les équipes pluridisciplinaires, notamment des SPSTI, accompagnent l'employeur et les salariés au cours de ces démarches.

c) DUERP : une traçabilité collective

La finalité de la traçabilité est le développement de la prévention primaire.

La traçabilité des risques professionnels se fonde sur l'effectivité du document unique d'évaluation des risques.

Cette traçabilité doit être facilitée par la conservation des versions successives du document unique.

■ Pour ce faire, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre d'une version numérisée du DUERP. Les branches pourront proposer un document d'aide à la rédaction du DUERP en vue d'accompagner les entreprises.

Dans ce cadre, le risque chimique :

En matière de risque chimique, la réglementation prévoit l'existence de nombreux documents (déclaration de l'employeur pour les SIR, notice de postes, fiche d'entreprise du SPSTI, DUERP, fiches de données de sécurité, etc.). Une information synthétique pourrait être extraite de ces documents pour alimenter la traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique de manière à satisfaire aux exigences de la directive 2004/37/CE.

Une attention doit être portée à la qualité de ces documents notamment la clarté des informations qu'ils fournissent aux salariés. Par ailleurs, l'information des salariés est primordiale en amont de l'utilisation des produits.

Cette traçabilité permet d'avoir une vision collective de la prévention et de susciter des actions de prévention pour le bénéfice général des acteurs (employeurs, salariés, représentants des salariés).

Une voie de progrès en matière de risque chimique est d'améliorer la substitution des agents chimiques dangereux et en particulier les CMR ou de faire évoluer les procédés de production de manière à minimiser leur utilisation.

La traçabilité collective doit permettre d'évaluer la polyexposition des salariés aux produits chimiques du fait de l'effet combiné qu'ils peuvent produire.

La recherche des produits de substitutions doit être renforcée. Il en est de même de la réflexion, portant sur l'aménagement de l'organisation du travail et des éléments techniques, qui doit conduire prioritairement à la mise en œuvre d'équipements et de mesures de protection collective.

La connaissance des substances doit être développée afin de favoriser la substitution. La recherche appliquée doit être mieux développée, afin de proposer des outils, des pratiques permettant aux acteurs de terrain de mieux agir sur la prévention des risques. Des programmes dédiés intégrant des modalités d'expérimentations et d'évaluation doivent être définis.

Les signataires du présent accord demandent à la branche ATMP et à l'ANSES de renforcer les éléments disponibles sur le site « substitution CMR » de manière à ce que les entreprises puissent y trouver des informations opérationnelles et concrètes.

Les entreprises doivent concilier la sécurité des produits pour les salariés, le respect de l'environnement, la sécurité des consommateurs et la réalisation du travail pour lequel le produit est utilisé. Il serait important de documenter les innovations techniques dans ces domaines.

La traçabilité des expositions telle que développée ci-dessus doit permettre le repérage des salariés devant faire l'objet d'un suivi postprofessionnel et postexposition. Le retrait d'une exposition aux agents cancérogènes du fait d'un changement de métier ou une reconversion professionnelle ne supprime pas l'effet différé de celle-ci.

Les entreprises et notamment les TPE-PME doivent être accompagnées pour traiter de la prévention des risques chimiques et dans l'utilisation des outils y contribuant.

La promotion d'outil numérique comme Seirich simplifiant et vulgarisant la gestion du risque chimique doit être encouragée notamment pour les TPE-PME.

1.2.2. Promouvoir la formation des salariés et de leurs managers en santé et sécurité au travail

Pour certains secteurs d'activité, la multiplicité des formations obligatoires ou recommandées peut rendre difficile l'articulation des différents parcours de formation. Les partenaires sociaux et en particulier dans les branches professionnelles sont invités à réfléchir aux fondamentaux de la formation à la sécurité et aux spécificités propres aux métiers. Ces formations concernent à la fois le chef d'entreprise, le salarié dans sa fonction, ses représentants, la personne compétente.

La formation des salariés dans le domaine de la santé et la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'employeur.

1.2.2.1. Intégrer cette formation dans les cursus de formation initiale et continue

Le contenu de la formation en santé et sécurité au travail et sa durée peuvent être définis dans le code du travail, par des recommandations, des normes ou par les entreprises elles-mêmes. Il en ressort pour certains secteurs d'activité la multiplication de formations obligatoires ou recommandées.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance que le sujet relatif à la santé et sécurité au travail doit être intégré dans les cursus de formation initiale et continue.

Face à la difficulté de certaines entreprises pour répondre à leurs obligations, une rationalisation des formations santé et sécurité au travail s'impose. Les entreprises doivent être accompagnées dans la mise en œuvre des actions de formation en santé et sécurité.

Il convient de promouvoir le dispositif existant permettant une formation conjointe : employeurs/salariés, dénommée CléA (en particulier, le référentiel du domaine n° 7 du socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail). Au-delà de ce dispositif, il conviendra de réfléchir au développement de ces formations communes qui peuvent selon les situations être un moyen intéressant de partager les objectifs et la culture de prévention dans une démarche commune.

1.2.2.2. Pour la mise en place d'un passeport prévention pour les salariés

Afin d'éviter des formations surabondantes et parfois même redondantes, les parties signataires du présent accord proposent la création et la mise en place progressive d'un « Passeport prévention » pour tous les salariés et apprentis. L'extension de son bénéfice aux demandeurs d'emploi, et la portabilité de ce document d'une entreprise ou d'un secteur d'activité à un autre feront l'objet d'une évaluation préalable. Un point d'étape sera réalisé et discuté par les partenaires sociaux siégeant au Comité national de prévention et de santé au travail, sur le déploiement du passeport formation, il sera tout particulièrement évalué sur son impact sur le parcours professionnel des salariés concernés.

Ce passeport attesterait de la réalisation :

- d'un module de formation, commun aux branches professionnelles, intéressant les salariés qui n'ont aucune formation de base (organisée par la branche ou l'entreprise) relative à la prévention des risques professionnels, qui serait constitué d'une formation sur ce sujet ;
- et le cas échéant de modules spécifiques, dont le contenu serait défini par les branches qui préciseront les types d'activité nécessitant ces formations.

Ce passeport regroupe les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail.

Il sera alimenté par les organismes de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre au sein de son entreprise, permettant d'attester de la réalisation et du suivi des formations et de l'acquisition des compétences. Il sera à cet effet mis à la disposition de l'employeur dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

1.2.3. Protéger les salariés : la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

1.2.3.1. PDP : un enjeu de prévention primaire

La prévention de la désinsertion professionnelle s'inscrit en premier lieu dans une approche de prévention primaire. Le développement de la culture de prévention est en ce sens un appui à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les parcours et accompagnements des salariés, pour qu'ils soient efficaces, supposent à la fois une démarche dynamique de prévention primaire et une anticipation avec le repérage précoce d'un risque de désinsertion professionnelle. Cette détection doit être améliorée grâce à un renforcement des liens entre le médecin traitant, le médecin du travail, et éventuellement le médecin-conseil de la CPAM. L'anticipation doit avoir lieu le plus en amont possible dans l'entreprise sur la base d'éléments de diagnostics internes à l'entreprise et mis en écho avec les éléments de sinistralité et de connaissances des risques professionnels de la branche professionnelle. Elle doit passer par un dialogue renforcé entre les acteurs de l'entreprise (employeur, management, RH, représentants du personnel, salariés...) et les acteurs externes qui viennent en appui.

Pour favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, les actions de soutien et de conseil seront renforcées, clarifiées, et facilement accessibles et permettront la mobilisation des aides dédiées prévues.

Le maintien en emploi doit être considéré comme une action de prévention majeure, essentielle tant pour le salarié que l'employeur qui, chacun pour ce qui le concerne, doit y trouver son compte. C'est une mission difficile requérant beaucoup d'intervenants, qui doit être sérieusement conduite et encadrée, et engager les parties. La prévention de la désinsertion professionnelle, le maintien en emploi tout comme le retour en emploi permettent de sécuriser le parcours professionnel des salariés.

1.2.3.2. PDP engage tous les acteurs

Les acteurs de la PDP doivent fonctionner en réseau dans une démarche mutualisée, associant : l'employeur, le management de proximité, les IRP, la personne compétente en santé au travail prévention des risques professionnels, les préventeurs, les médecins du travail, le médecin traitant, les médecins-conseils de la CPAM, les médecins praticiens correspondants (MPC), les acteurs du handicap, les conseillers de l'emploi, les assistantes sociales, les ergonomes.

Trois d'entre eux tiennent un rôle essentiel : le médecin-conseil de la CPAM, le médecin traitant et le médecin du travail dans la cellule PDP au sein du SPSTI. C'est dans le cadre de cette PDP que l'intervention du médecin du travail du SPSTI (visite de pré reprise, inaptitude) justifie le maintien d'une compétence médicale adaptée et suffisante dans les SPSTI.

1.2.3.3. La mise en œuvre de la PDP exige une approche anticipatrice qui conduit à adapter les outils existants :

- organiser le repérage précoce des situations pouvant conduire, à terme, à une inaptitude du salarié ;
- faciliter le signalement d'un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle ;

- systématiser la mise en œuvre des « visites de reprise », de « pré-reprise » (arrêt de longue durée) et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements ;
- prévoir un délai de mise en œuvre pour la visite de pré-reprise, codifier la mise en œuvre des « visites de reprise », de « pré-reprise » (arrêt de longue durée) et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements ;
- encourager leur mise en œuvre en les faisant mieux connaître, en s'assurant de leur bonne réalisation et en diffusant l'importance de toute leur utilité ;
- mettre en œuvre une visite de « mi-carrière » pour repérer une inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé.

Plutôt que de nouveaux outils pour rendre efficace cette politique de prévention en matière de désinsertion professionnelle, il serait utile de tirer les enseignements des plates-formes pluridisciplinaires en cours de test (la CNAM travaille à la mise en place de plates-formes mutualisées de PDP qui offriront leurs services aux assurés en arrêt de travail repérés ou signalés, cf. action initiées par la région AURA), quelle que soit la source de signalement. Elles permettront d'associer l'ensemble des acteurs internes aux organismes locaux d'assurance maladie (services administratifs, service médical...) et externes (médecins du travail, services publics de l'emploi comme les Cap emploi...).

1.2.3.4. Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle sont mises en place au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) (cf. *infra*), et visent à améliorer leur articulation avec le réseau régional. L'objet est de permettre à la cellule PDP d'apporter aux situations individuelles des solutions personnalisées et de proximité, en privilégiant le maintien au poste avec son aménagement. Ainsi dès lors qu'une situation de désinsertion professionnelle est repérée, et conformément aux recommandations de la HAS, un plan de retour au travail pourra être formalisé entre l'employeur, le salarié et la cellule PDP. Ce plan permettrait l'analyse et l'identification du risque de désinsertion professionnelle afin de mettre en œuvre des mesures identifiées ciblant le milieu de travail et les conditions de travail.

À défaut, il est recherché toute forme de reclassement interne (reconversion) en s'appuyant sur le conseil en évolution professionnelle sur le bilan de compétence et le CPF de transition professionnelle. Le salarié qui doit bénéficier d'une reconversion est considéré comme prioritaire au dispositif de transition professionnelle.

Ou en apportant un soutien au reclassement externe (échelle : bassin d'emploi), conseil en évolution professionnelle, bilan de compétence, CPF de transition professionnelle, identification des capacités restantes pour valoriser l'employabilité, promouvoir, communiquer sur le dispositif MOAIJ (module d'orientation approfondie indemnité journalière).

Dans tous les cas, il conviendra de privilégier les mises en situation dans et hors de l'entreprise (mobilisation de l'AFEST).

L'activité des cellules PDP doit permettre de tirer des enseignements en matière de prévention dans une approche individuelle et collective pour alimenter la politique de prévention des entreprises. Le médecin du travail peut être amené à constater, sur la base d'un certain nombre d'éléments, la nécessité d'une démarche collective de prévention de la désinsertion professionnelle. Il propose alors au chef d'entreprise, des mesures d'accompagnement adaptées.

Sur le plan régional, départemental ou d'un bassin d'emploi, les cellules PDP des SPSTI s'engageront par convention auprès des structures territoriales de maintien dans l'emploi afin de s'intégrer dans les réseaux déjà existants (associations spécialisées, Cap emploi, etc.).

Les comités régionaux de prévention de santé au travail seront destinataires des éléments quantitatifs qui leur permettront de procéder au suivi et à l'évaluation périodique des actions de PDP engagées (cf. point 4).

1.2.4. Clarifier les missions qui doivent être prises en charge par les différents acteurs de l'entreprise en matière de santé au travail

1.2.4.1. Un rôle de la personne compétente à privilégier

Pour mémoire, la directive européenne du 12 juin 1989 prévoit la mise en place d'une personne compétente en matière de prévention de risques professionnels. Cette personne assume les fonctions de référent dans ce domaine. Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au SPSTI auquel il adhère.

Le déploiement de la prévention primaire peut utilement passer par l'internalisation de la prévention dans l'entreprise notamment par la désignation du salarié compétent pour la protection et la prévention des risques professionnels (PPRP). Dans ce cadre, il est essentiel d'assurer une formation adéquate au salarié compétent dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

L'employeur inscrit l'action de prévention de la personne compétente, ou du ou des préventeurs de l'entreprise dans le cadre de son programme de prévention, qui a fait l'objet d'un dialogue avec les instances représentatives du personnel.

Il convient également d'encourager les entreprises à développer des compétences internes en la matière.

1.2.4.2. Un rôle des représentants du personnel réaffirmé

Les partenaires sociaux considèrent que les questions de santé et sécurité, conditions de travail doivent être traitées de manière aussi stratégique que les questions économiques. Pour ce faire, et afin que la culture de prévention progresse dans les entreprises, ils les invitent à négocier des accords sur le sujet en tenant compte des réalités du travail et des moyens à mettre en œuvre.

La prévention des risques professionnels nécessite une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise y compris les salariés et leurs représentants. La mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE. À ce titre, les représentants de proximité doivent pouvoir aussi devenir des acteurs à part entière de la prévention. Les partenaires sociaux invitent les entreprises multisites à mettre en place des représentants de proximité.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE et les CSSCT, les IRP, lorsqu'ils existent au sein de l'entreprise, participent activement à la politique de prévention des risques professionnels. Ils contribuent également à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés. En outre, le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Pour remplir ses missions, le CSE dispose de moyens dédiés : heures de délégation, droit à la formation et l'information, recours à un expert, moyens matériels, financiers et juridiques. La formation en santé, sécurité et conditions de travail doit être effective et de qualité pour mieux prendre en compte les risques professionnels liés à l'activité de travail. Dans ce sens, les élus du personnel titulaires ou suppléants ont droit à cette formation.

Les membres de la CSSCT et les élus du CSE bénéficient d'une formation de 5 jours. Lors du renouvellement du mandat, une formation peut être reconduite à hauteur de 3 jours, sauf dispositions spécifiques déjà existantes dans le code du travail. Le choix de cette formation se fait dans le respect de l'article R. 2315-17 du code du travail.

La formation des élus en santé au travail dans les entreprises de moins de 50 salariés est financée sur les fonds des OPCO.

■ Les partenaires sociaux affirment que le CSE doit exercer pleinement les prérogatives importantes qui lui ont été dévolues en santé au travail dont notamment la prise en compte de la santé au travail sur les orientations globales de l'entreprise, avec l'aide, le cas échéant de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Au-delà des dispositions légales sur la représentation du personnel, le dialogue social joue un rôle particulier en prévention des risques professionnels.

La connaissance du risque suppose une vision précise du travail tel qu'il est prescrit formellement et tel qu'il est réalisé dans les faits. Les salariés ont une connaissance précise de la manière dont est réalisé le travail et des éventuels problèmes rencontrés, sous l'angle de la prévention. Il est donc important de recueillir et de prendre en compte ces points de vue pour bâtir une politique de prévention qui identifiera les sujets-clés, les priorisera et permettra d'adopter des mesures comprises et acceptables par les salariés.

Il est rappelé que dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Il présente également un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année.

Le dialogue social inhérent à la sécurité et la santé au travail ne se réduit pas à l'activité du CSE et de la CSSCT s'ils existent. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à négocier des accords sur la prévention, la santé au travail, la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail.

1.2.4.3. Promouvoir le rôle des branches professionnelles

1.2.4.3.1. La branche professionnelle est un cadre privilégié pour formaliser les grandes priorités dans le domaine de la prévention des risques professionnels :

a) En invitant les branches professionnelles à négocier des accords : les sujets porteront notamment sur la prévention, la santé au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et le retour en emploi ;

b) En accompagnant et déployant une politique active en matière de prévention : élaboration de plans d'action sectoriels donnant lieu à convention avec la branche ATMP ;

c) En mettant à disposition des outils utiles à la prévention :

- fourniture de supports numériques pour faciliter l'identification et l'évaluation des risques professionnels ;
- définition des contenus de formation propres à leurs métiers ;
- intégration dans ces formations pilotées par les professions des éléments de bonnes pratiques de prévention respectant les règles de l'art des métiers concernés ;
- développement du dialogue social dans les comités techniques nationaux et régionaux de la branche ATMP. Ces derniers jouent un rôle clef dans le dialogue social de branche et la production de documents de références tels que des guides de bonnes pratiques, des recommandations. À ce titre, il convient d'en faciliter l'accès au plus grand nombre de branches ;
- développement des outils collectifs de prévention avec l'aide notamment des organismes de prévoyance et complémentaires santé, l'aide des services prévention de santé au travail interentreprises.

Tous ces outils sont des supports pertinents pour le développement des démarches de prévention dans l'entreprise.

Les branches sont invitées à mettre en place des lieux de discussions paritaires sur les questions de santé et sécurité, telle qu'une commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail. En particulier quand leur comité technique national ou autres instances existantes, ne permettent de répondre totalement aux besoins.

1.2.4.3.2. Les SST de branche participent également activement à la prévention dans les secteurs concernés et doivent conserver leurs spécificités.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent favoriser le rôle des branches professionnelles dans l'accompagnement et l'appui aux entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les questions de santé au travail. Elles ont toute leur place pour proposer, dans le cadre de leurs prérogatives, en s'appuyant notamment sur les statistiques de sinistralité de la branche ATMP, une politique de prévention ciblée correspondant à la culture de leurs métiers.

2. Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail

2.1. Qualité de vie de travail (QVT) : un levier d'attractivité et de prévention

La qualité de vie au travail (QVT) a fait l'objet d'un accord national interprofessionnel (19 juin 2013). Bien qu'ayant juridiquement cessé de produire ses effets, cet accord fondateur demeure une référence.

La QVT engage un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation.

La notion de QVT présente de multiples dimensions : les conditions de travail, l'environnement et les relations de travail, la conciliation des temps de vie privée et professionnelle, les conditions d'accès à la mobilité, la reconnaissance du travail, le climat social, l'égalité professionnelle, etc. Autant de registres sur lesquels l'entreprise, pour ce qui la concerne, peut instaurer de bonnes conditions de travail, un climat de confiance, un environnement et une atmosphère propices à l'échange, au partage et au bien-être au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, la place des managers est centrale et les pratiques managériales sont au cœur des évolutions attendues en matière de prévention et de qualité de vie au travail.

2.2. Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : une vision collective et intégrée de la santé au travail

La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail.

Ils soulignent l'importance du dialogue social et rappellent que la QVT fait partie des thématiques de négociation obligatoires prévues par le code du travail qui peut prendre, à cette occasion des aspects qui recoupent le domaine de santé et de la sécurité au travail. La qualité de vie au travail s'inscrit dans une approche qui tient compte de la réalité de l'entreprise et répond à ce titre aux préoccupations de l'employeur, des salariés et de leurs représentants.

Ce dialogue social relève également des échanges entre partenaires sociaux dans le cadre des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) et des commissions paritaires régionales dédiées aux professions libérales (CPR-PL).

Dans les TPE-PME, notamment en l'absence de représentation du personnel, la QVCT peut aussi être abordée dans un dialogue direct, actif et constructif entre les salariés, leurs responsables hiérarchiques et l'employeur.

La démarche de qualité de vie et des conditions au travail peut prendre de multiples formes. Son approche doit être adaptée en fonction des besoins et des spécificités de chacune des entreprises (taille, domaine d'activité, localisation, etc.).

À ce titre, l'accompagnement de l'entreprise dans sa démarche qualité de vie au travail permet d'éviter l'écueil d'une approche standardisée et plaquée sans plus-value pour l'entreprise et les salariés.

Les partenaires sociaux, signataires de cet accord, considèrent que certaines dimensions de la qualité de vie au travail et des conditions de travail participent de la prévention primaire en entreprise notamment si la démarche utilisée pour traiter de la qualité de vie au travail implique tous les acteurs de l'entreprise et mobilise fortement le dialogue social et le dialogue professionnel.

La construction d'une démarche de qualité de vie au travail fondée sur un engagement volontaire et partagé.

La qualité de vie au travail résulte d'un processus d'appropriation continue.

2.3. QVCT : une démarche d'entreprise pragmatique et progressive

Il n'existe pas de méthode obligatoire et universelle pour conduire une démarche de qualité de vie au travail. Un accord de branche ou d'entreprise peut proposer une méthode adaptable par l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord estiment qu'une méthode progressive composée de différentes étapes peut permettre de guider les entreprises.

2.3.1. La méthode à retenir :

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a proposé une méthode qui a fait l'objet d'un accueil favorable du fait de ce caractère pragmatique et progressif. Cette méthode est compatible avec la vision élargie de la QVT à la QVCT.

Elle se décompose en quatre étapes successives qui s'appuient sur le dialogue social, le dialogue professionnel et la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise :

1. Une première phase de conception de la démarche positionne les enjeux à un niveau stratégique pour l'entreprise :

- enjeux du marché ;
- enjeux sociétaux ;
- enjeux du travail.

Il convient d'articuler ces trois catégories d'enjeux.

2. Une deuxième phase pose un diagnostic partagé sur la base de l'identification des questions jugées prioritaires à partir d'entretiens, d'analyse de documents, d'indicateurs, d'inventaires de bonnes pratiques. Le diagnostic porte généralement sur les démarches de progrès continu, les évolutions technologiques, les réorganisations et sur la manière dont les salariés participent aux transformations de leurs situations de travail.

Le diagnostic porte sur les éléments suivants :

- la nature des objectifs de la QVCT et en particulier sur le champ de la santé au travail. La QVCT porte sur :
 - l'articulation des sphères de vie (conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, déconnexion numérique) ;

- les conditions d'exercice du travail (IRP, management, moyens, relations interpersonnelles et collectifs du travail) ;
- l'utilité et le sens du travail, les transformations rapides du travail (numérisation...), la conduite du changement, la mobilisation de modalités d'organisation du travail tel le télé-travail... ;
- l'expression des salariés et leur participation ;
- les acteurs directement concernés par la question, – qui ne sont pas seulement les RH, les préventeurs – mais aussi les concepteurs de l'organisation (DSI, directions métiers...), le management de proximité, les salariés eux-mêmes et leurs représentants ;
- les bonnes pratiques des branches professionnelles et des entreprises utiles pour avancer sur le sujet :
 - d'information des salariés : l'explication de la stratégie de l'entreprise à tous les salariés, la communication sur un projet d'entreprise compréhensible par tous, l'affirmation de valeur et d'une éthique de l'entreprise ;
 - d'articulation du travail avec la vie privée : conciliation, limites des intrications réciproques, les dispositifs liés à la parentalité ;
 - de qualité des relations sociales et du contenu du travail : l'attention à la reconnaissance du travail réalisé, l'accent sur le sens, la valeur et la finalité du travail, le degré d'autonomie, la confiance ;
 - de santé au travail et de prévention de la désinsertion professionnelle : la prévention des risques psychosociaux, le retour au travail des personnes malades ;
- de dialogue social et d'implication des salariés via le dialogue professionnel.

3. Une troisième phase vise à choisir les expérimentations et les mettre en œuvre dans un secteur limité de l'entreprise pour voir si le projet est viable et atteint ses objectifs.

4. Une quatrième et dernière phase vise à pérenniser les actions retenues sur la base d'un bilan des actions et des modalités de suivi des indicateurs mis en place. Une diffusion plus large des apprentissages effectués est réalisée.

2.3.2. Les partenaires sociaux signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à investir le sujet de la qualité de vie au travail et condition de travail dans leurs travaux et à accompagner l'intégration de celle-ci dans les entreprises.

2.4. Accompagnement organisé en proximité des entreprises

L'accompagnement des entreprises doit être renforcé sur ces thèmes liés au travail, aux conditions de travail et peut mobiliser tous les acteurs du territoire compétents.

Cet accompagnement est organisé en proximité des entreprises qui doivent pouvoir facilement y avoir accès. Les entreprises doivent pouvoir mobiliser les acteurs de prévention du territoire et notamment le service prévention du SPSTI, l'échelon régional du réseau ANACT-ARACT, le service prévention de la CARSAT et l'OPPBTP quand il y a lieu.

Le comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST cf. partie 4) se substitue au GPRO du CROCT et reprend ses missions. Il aura également pour mission de promouvoir l'action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux et locaux à savoir les SPSTI, ARACT, CARSAT. Il permettra également la coordination des outils mis à disposition des entreprises par ces différents acteurs dans leur champ d'action respectif.

À cette fin, le CRPST crée en son sein une commission dédiée chargée d'organiser la mise à disposition cohérente, et coordonnée de l'ensemble des outils qui impacte positivement la vie de l'entreprise et des salariés.

Cette coordination facilitera l'accompagnement des entreprises dans cette démarche spécifique à la QVCT. Voir le titre 4 sur la gouvernance.

3. Promouvoir une offre de services des SPSTI efficiente et de proximité

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national et interprofessionnel proposent de définir une offre de service répondant aux enjeux majeurs définis précédemment.

Cette offre concerne les services de santé au travail interentreprises qui sont les premiers acteurs de proximité des entreprises. Elle s'articule avec les offres complémentaires des autres acteurs institutionnels ou non.

Cette offre de service doit à la fois répondre à une demande et/ou un besoin formulé par les entreprises mais aussi leur permettre de dépasser ceux-ci au travers d'une proposition proactive, plus large, permettant aux entreprises (employeur, salariés et représentants du personnel) de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention. Il s'agit de s'assurer de l'effectivité des missions des SPSTI afin d'éviter toute altération de la santé des salariés.

3.1. Un cahier des charges pour une offre obligatoire au service des employeurs et des salariés

3.1.1. Un diagnostic partagé sur les atouts et faiblesses des SSTI

Les partenaires sociaux partagent le diagnostic et les objectifs suivants :

Les services de santé au travail, qu'ils soient interentreprises ou autonomes sont créés à l'initiative des employeurs du secteur privé pour répondre à leur obligation de surveillance de l'état de santé des salariés. Il s'ensuit l'existence d'un véritable maillage territorial, de proximité au service de la prévention des risques professionnels et de la santé des salariés.

Cependant, il existe une grande hétérogénéité des prestations rendues par ces SSTI alors qu'il existe une forte attente en matière de « prévention » de la part des employeurs et des salariés.

Il est important pour les entreprises qui n'ont aucune ressource interne en prévention d'être servies dans ce domaine de façon systématique et effective par les services de santé au travail et ce, dans des délais raisonnables et contraints en portant une attention toute particulière aux TPE-PME.

Dès lors, il est nécessaire de faire évoluer leur offre dans une approche de service rendu aux employeurs, aux salariés, et à leurs représentants.

3.1.2. Modernisation des SSTI pour des missions renouvelées

Les SSTI qui deviennent des services de prévention, de santé au travail interentreprises (SPSTI) devront proposer une offre socle minimale satisfaisante aux trois missions suivantes :

- prévention ;
- suivi individuel des salariés ;
- prévention de la désinsertion professionnelle.

L'identification de ces trois missions ne doit pas impliquer une approche en silos. La transversalité au sein du SPSTI (médecin du travail/équipe pluridisciplinaire) participe de la pertinence de ses actions et de la qualité du service rendu aux entreprises.

Les compétences attendues pour accomplir ces trois missions sont revisitées pas le présent accord. Cette évolution suppose de consolider leurs expertises tant sur le volet prévention, que sur le volet médical.

3.1.2.1. Une mission de prévention animée par une équipe pluridisciplinaire interne composée essentiellement d'IPRP, principalement axée sur les actions de prévention primaire, et le cas échéant en relation avec d'autres préventeurs extérieurs s'ils ne sont pas en capacité de répondre.

Cette équipe aura pour mission d'aider les entreprises à identifier et à évaluer les risques professionnels grâce :

- à la mise à jour régulière de la fiche d'entreprise, qui peut constituer pour des TPE-PME la base du DUERP ;
- au conseil dans la rédaction et la finalisation par l'employeur du DUERP et du plan d'action qui peut en découler ;
- à la réalisation des études de poste de travail en déployant notamment des compétences en : ergonomie (TMS notamment), métrologie de première intention (bruit, risques chimiques), risques organisationnels (RPS) ;
- à la réalisation d'actions complémentaires de prévention (collectives ou individuelles) en fonction des besoins ;
- à la réalisation d'une action de prévention primaire dans chaque entreprise au moins une fois tous les 4 ans (pour les TPE-PME, le SPSTI pourra proposer de raccourcir ce délai) ;
- à ses conseils lors de la conception des postes et/ou des locaux de travail.

Dans ce cadre, le SPSTI aura également pour rôle de former, d'informer et de sensibiliser aux risques professionnels (y compris en utilisant les ressources disponibles de e-learning, ateliers, webinars et en les adaptant si nécessaire...) les acteurs de l'entreprise.

3.1.2.2. Mission de suivi de l'état de santé des salariés : nouveaux acteurs, nouvelles organisations et nouveaux services

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement au rôle du médecin du travail, expert en son domaine. Son rôle est essentiel au regard de sa connaissance du monde de l'entreprise et par conséquent des postes de travail. Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics de tout mettre en œuvre pour rendre plus attractif le rôle des médecins du travail (réforme du contenu des études de médecine du travail par exemple), et de rendre plus attractif la formation des collaborateurs-médecins.

Le suivi de l'état de santé au travail des salariés constitue, avec l'accompagnement en prévention primaire, l'une des pièces maîtresses du service attendu par les entreprises et les salariés et de la prévention des risques professionnels. C'est pourquoi le présent accord propose de nouvelles modalités de mise en œuvre de ce suivi médical, en vue de le rendre effectif et optimal. Une des difficultés constatées aujourd'hui dans la mise en œuvre de ce suivi, réside dans la pénurie de personnels qualifiés, tant médicaux que paramédicaux. C'est la raison pour laquelle le présent accord propose de permettre aux SPSTI de formaliser une offre qui s'appuie sur toutes les ressources médicales disponibles sur son périmètre d'action.

Toutefois, le renforcement des ressources médicales par recours aux médecins de ville a pour seul objet d'améliorer le service rendu aux salariés et aux entreprises. Il ne constitue en aucun cas une remise en question de l'expertise et des compétences médicales des SPSTI.

1. Prioritairement par le médecin du travail qui est l'interlocuteur des entreprises en matière de suivi des salariés en milieu de travail.

À ce titre il effectue notamment :

- le suivi individuel renforcé (SIR) des salariés qui y sont soumis (visite d'embauche avec maintien de la visite d'aptitude, visites périodiques, visites de reprise et de pré-reprise du travail) au terme desquels il délivre une aptitude ;
- le suivi de salariés dans le cadre de la PDP ;

- les visites de mi-carrière ;
- les visites de fin de carrière ;
- les visites justifiant d'un suivi médical particulier (SIA) ;
- les visites de pré-reprise ainsi que les visites (demandées par le médecin, le salarié, ou l'employeur) des salariés en SIR et des salariés VIP (visite d'information et de prévention) ;
- seul le médecin du travail pourra prescrire un aménagement du poste de travail après un dialogue avec l'employeur et le salarié concerné ou prononcer une inaptitude.

Pour les salariés multi-employeurs occupant des postes identiques avec des risques équivalents, le suivi médical est mutualisé de sorte que la réalisation d'une visite par l'un des employeurs soit valable pour l'ensemble des employeurs concernés (embauche, périodique...).

Ceci étant, les partenaires sociaux sont conscients de la pénurie en médecins du travail. En conséquence, ils invitent les pouvoirs publics à normaliser et rendre plus attractif la formation de collaborateurs-médecins.

2. Par d'autres acteurs médicaux.

Afin de faire bénéficier les salariés d'une surveillance effective, de proximité et dans le respect des délais réglementaires, le service de santé au travail agira en coordination avec d'autres acteurs médicaux.

Les partenaires sociaux proposent à ce titre une collaboration nouvelle entre médecine du travail et médecine de ville.

Mise en place d'une liste de médecins praticiens correspondants par le SPSTI

Dans le cadre de l'organisation du suivi médico-professionnel des salariés relevant de ses entreprises adhérentes, le SPSTI s'appuiera sur un réseau de médecins praticiens correspondants parmi les médecins de ville (traitant ou autre) constitué pour répondre aux attentes des salariés et des entreprises en matière de santé au travail, dans des limites strictement définies.

Par exemple, en cas de non-respect prévisible des délais de réalisation des visites de suivi, le SPSTI devra justifier auprès de l'entreprise adhérente avoir bien effectué la démarche de recours à un MPC et, le cas échéant, se justifier des raisons ayant rendu impossible ce recours.

Catégories de salariés concernées par le recours aux MPC

À cette fin, le SPSTI s'appuiera parmi les médecins de ville, sur une liste des médecins praticiens correspondants (MPC) volontaires et formés pour assurer une partie du suivi médico-professionnel des seuls salariés relevant de la catégorie des bénéficiaires des visites d'information et de prévention (salariés n'ayant pas besoin d'une surveillance spécifique du fait des risques associés à leur poste).

Champ d'intervention du MPC est limité aux actions suivantes

Seront concernées les visites médicales initiales, périodiques, et de reprise du travail des salariés relevant de la VIP (hors visite réservée au médecin du travail cf. *supra*).

Cette collaboration nouvelle sera formalisée dans le cadre d'un protocole à définir (il comportera notamment un ordre de mission établi par le SPSTI, une fiche d'information sur le poste du salarié et une fiche de liaison entre le MPC et le médecin du travail).

Conditions d'intégration dans le réseau des médecins praticiens correspondants

Dans le cadre de ses missions, le MPC doit pouvoir créer et renseigner le dossier médical en santé au travail.

Le SPSTI passera une convention-type avec les MPC volontaires.

La formation de MPC peut être un facteur d'attractivité pour l'exercice de la médecine du travail et constituer une passerelle spécifique conduisant à cette spécialité sous réserve d'une formation spécifique. Ce point devra être repris avec les autorités compétentes : les conditions d'intégration dans les fonctions de médecin du travail doivent être à la fois sécurisées et assouplies.

Nouvelles modalités de suivi médical

Le médecin du travail et le MPC partagent le dossier médical en santé au travail. Le MPC travaille avec le médecin de santé au travail et agit en collaboration avec lui.

Le médecin du travail et le MPC travaillent ensemble afin de reconstituer une vision collective du suivi des salariés à partager avec l'entreprise.

Ce nouveau dispositif est amené à être mis en œuvre progressivement. Le financement de la visite effectuée par le MPC est assuré par le SPSTI.

Les SPSTI doivent intégrer un certain nombre d'informations dans un système interopérable dans les limites fixées *infra*. Ce point constitue un critère de certification des SPSTI et figure à ce titre au cahier des charges de la certification qui sera élaboré par le nouveau Comité national de la prévention et sécurité au travail.

3. La mission médicale des SPSTI pourrait également bénéficier de l'action des infirmiers spécialisés en santé au travail.

Les médecins du travail sont accompagnés dans leur mission par des professionnels paramédicaux, principalement infirmiers dont les connaissances et l'expertise des spécificités de la santé au travail sont déterminantes pour assurer l'accompagnement et la prise en charge des salariés.

En plus des missions qui leur reviennent en propre du fait des compétences réglementairement attachées à leur fonction, ces professionnels doivent pouvoir exercer auprès du médecin du travail, dans le respect de la déontologie et du droit mais dans une logique d'amélioration du service.

4. La mission médicale pourrait également bénéficier de l'action des infirmiers en pratique avancée formés dans la spécialité de santé au travail qui leur permettrait d'élargir leur périmètre de compétence.

Suivi des modalités de recours des MPC au sein de la nouvelle organisation des SPSTI :

Le suivi des modalités de recours des MPC donnera lieu à un point d'étape régulier par le CPRST. Le niveau national (CPNST) en sera informé.

Le SPSTI établira un bilan annuel soumis à la commission de contrôle et au conseil d'administration.

3.1.2.3. Mission de prévention de la désinsertion professionnelle renforcée

Cette mission sera assurée en interne ou dans le cadre d'une mutualisation, par le SPSTI.

Dans une vision anticipatrice de la PDP et à l'appui de données croisées en santé au travail, RH... le service assurera :

- des dispositifs d'acculturation et de mise en place de la prévention primaire du risque de désinsertion professionnelle ;
- des dispositifs d'alarme de risque de désinsertion professionnelle dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les missions de la cellule PDP du SPSTI seront alors de proposer en lien avec le salarié et l'employeur :

- une sensibilisation des acteurs à la PDP ;
- des signalements précoces ;
- un accompagnement en amont des parties prenantes ;
- des aménagements de poste ;
- ou des solutions de maintien en emploi du salarié ;
- ou des aides au reclassement/reconversion (lien CPF transition).

Pour ce faire, le SPSTI organisera :

- les échanges entre le médecin du travail, le médecin-conseil de la CPAM et le médecin praticien correspondant (MPC) du salarié exerçant en ville, et le cas échéant le médecin traitant, la plate-forme pluridisciplinaire de la CNAM ;
- un travail en commun de tous les acteurs pouvant intervenir dans le domaine : la MDPH, l'AGEFIPH et Pôle emploi (avec le réseau Cap emploi), les associations dédiées, etc.

3.1.2.4. SPSTI pourra compléter cette offre socle

Par la mise à disposition à ses « entreprises adhérentes » d'un dossier comportant les informations utiles à ses actions de prévention. Il proposera également à l'employeur un contact direct afin de lui restituer un état de la situation de son entreprise au regard de la prévention, adapté à son secteur et à sa taille.

Par des messages de prévention et des informations à la sécurité, à la prévention primaire et à la prévention des risques sanitaires (addictions, nutrition, etc.) destinés aux salariés et aux employeurs.

3.1.2.5. SPSTI pourra proposer une offre complémentaire

Par des prestations complémentaires : les SPSTI doivent concentrer leurs efforts sur les missions de base du service principalement destinées aux entreprises démunies de ressources, notamment les TPE-PME. Néanmoins, les entreprises souhaitant obtenir des prestations complémentaires au-delà du socle (par exemple des études personnalisées pour certains locaux) pourront se voir facturer le coût de ces actions dans un cadre à déterminer dans la certification.

3.1.2.6. Une offre socle qui exige des SPSTI des outils adaptés

Dans un souci d'homogénéisation des prestations, les SPSTI devront être équipés d'une interface informatique permettant :

- l'accès à des données obligatoires à tous les SPSTI favorisant les échanges entre celui-ci et les entreprises adhérentes (statuts, règlement intérieur, présentation de l'offre socle, montant de la cotisation) ;
- la mise à disposition d'un espace personnalisé facilitant l'accès à une documentation, à des outils relatifs à la prévention, la prise de rendez-vous et la consultation des actions de prévention réalisées par le SPSTI (fiche d'entreprise).

Dans le cadre de cette digitalisation des SPSTI, la mise en place d'une téléexpertise pour répondre aux exigences de certaines professions, à certaines situations géographiques et à la survenue de crises épidémiques, apparaît comme une alternative nouvelle nécessitant un encadrement de ses modalités d'exécution afin de pouvoir se développer sur l'ensemble du territoire.

3.1.2.7. Une évolution pour mieux accompagner certains publics

Certaines formes d'emploi rendent difficile le suivi médical en santé au travail de certains salariés, comme l'intérim, les contrats à durée déterminée, les salariés itinérants, les saisonniers, les salariés multi-employeurs. Le suivi des salariés en situation de handicap nécessite également une approche et une attention particulières. Les signataires du présent accord constatent que les efforts de coordination des différents acteurs passent par la rationalisation de leurs systèmes d'information visant à améliorer le suivi de ces salariés par la mutualisation des avis d'aptitude et d'inaptitude et des « préconisations » du médecin du travail.

La vulnérabilité du salarié n'est pas constante tout au long de son parcours professionnel et nécessite d'être appréhendée au regard de son âge ou du stade de sa carrière : jeunes salariés ou salariés seniors mais aussi au regard de, son état de santé, de son risque d'inaptitude ou sa situation de handicap.

Le contenu des bases de données doit être sécurisé (RGPD) et conforme aux limites posées par les partenaires sociaux du GPO du COCT (avis du 31 juillet 2017). Les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel seront les « maîtres d'ouvrage » de ces interfaces de données.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent d'accompagner les travailleurs indépendants et les dirigeants non-salariés aux fins qu'ils puissent s'engager dans une démarche volontaire de suivi de leur état de santé notamment par l'intermédiaire des MPC au regard de leur activité professionnelle.

3.1.3. Une offre socle soumise à un processus de certification offrant des garanties

Certification préalable à l'agrément administratif

Les partenaires sociaux s'accordent pour que les exigences de cette offre socle soient encadrées dans un référentiel d'évaluation pour une certification par tierce partie obligatoire portant :

- sur l'organisation du service y compris l'activité des professionnels de santé, la continuité et la réactivité du service, la transparence des flux financiers ;
- sur l'effectivité des prestations figurant dans l'offre socle de chacun des services ;
- la qualité des services rendus aux entreprises (employeurs, salariés et représentants des salariés) sur la base de données qualitatives.

Ce référentiel devra inclure des indicateurs de bonne réalisation des objectifs assignés, et des enquêtes de satisfaction sur le service rendu.

À titre transitoire, il est proposé de « jalonner » les 5 prochaines années en objectifs intermédiaires afin de rendre crédible et opérationnelle la montée en charge des SPSTI.

Le cahier des charges de la certification est élaboré paritairement (CNPST du COCT). La certification est réalisée par des tierces parties référencées par les partenaires sociaux.

Le référentiel sur lequel il s'appuie est centré sur la mesure des actions mises en place pour garantir un service de qualité aux salariés et aux entreprises. La mise en place et l'appui effectif d'un réseau de MPC par les SPSTI sera un des critères de leur certification.

Maintien d'un agrément administratif

L'agrément administratif intervient après l'étape de la procédure de certification. L'agrément fera le constat de la réalisation de cette certification.

L'agrément administratif résulte d'une procédure par laquelle la DIRECCTE contrôle que le SPSTI remplit par ailleurs un certain nombre de critères.

Un cahier des charges national de cet agrément définit ces critères et sera élaboré avec les partenaires sociaux pour garantir une application homogène et transparente de l'agrément administratif dans toutes les régions.

La DIRECCTE, alertée par le CPRST ou tout autre moyen peut être conduite à remettre en cause l'agrément pendant sa période de validité. En cas de retrait d'agrément la DIRECCTE pourra proposer des sanctions graduées.

3.1.4. Pilotage efficient du service rendu

3.1.4.1. Maillage territorial au service des employeurs et des salariés

La répartition territoriale inégale des SPSTI repose sur un héritage historique davantage que sur le fondement de critères objectifs. À l'échelle régionale, le principe qui justifie un maillage territorial repose sur une exigence de proximité et d'efficience tenant compte de la réalité et des spécificités des bassins d'emploi.

Pour ce faire, les partenaires sociaux souhaitent les évolutions suivantes :

Assurer une qualité opérationnelle des SPSTI par la recherche d'une taille critique minimale.

La taille critique des SPSTI interprofessionnels est à définir mais pourrait se situer autour d'un objectif de 70 000/75 000 salariés avec une possibilité de modulation régionale pour permettre le maintien de services de moindre taille mais très performants, ancrés dans une réalité territoriale et dans le cadre d'une maîtrise des coûts. Pour autant, il est nécessaire de conserver une diversité dans le choix offert aux entreprises tant sur le plan local que national.

Le SPSTI pourra, le cas échéant, se doter d'antennes de proximité au plus près des entreprises et des salariés.

Élargir l'offre institutionnelle en santé au travail pour mettre fin à la sectorisation sauf dispositions différentes au niveau de la branche, et pour recouvrer une liberté dans le choix du service de santé au travail interentreprises. Cependant les salariés doivent pouvoir accéder à une consultation physique et de proximité avec un médecin du travail autant que nécessaire.

Il s'agira également de favoriser de nouvelles articulations entre médecine du travail, médecine de ville notamment à travers le rôle du médecin praticien correspondant (MPC), de la télé-médecine, etc. (cf. titre 2).

Affirmer cette liberté de choix également pour la mise en place et/ou le maintien des services de santé au travail autonomes. Ces services relèvent de la politique de santé des entreprises concernées et permettent, par leur proximité et souplesse d'adaptation, de contribuer à une prise en compte satisfaisante des risques professionnels.

3.1.4.2. Statut conservé des SPSTI

L'obligation légale de suivi de l'état de santé ainsi que l'obligation légale de prévention pesant sur les seuls employeurs, la loi impose donc à ces derniers de créer et d'organiser des services interentreprises de santé au travail dès lors qu'ils ne sont pas en mesure d'en avoir un en interne.

À cet effet, les parties signataires de l'accord conviennent de la nécessité du maintien du statut associatif (loi 1901) pour les SPSTI.

Ceci étant, les SPSTI restent engagés dans l'application des politiques publiques de santé au travail.

3.1.4.3. Organiser l'articulation entre les SPSTI, les SST de branche et les SSTA

Les partenaires sociaux considèrent que les services de santé au travail de branche et les services de santé au travail autonomes doivent s'inscrire dans la même dynamique de qualité, d'opérationnalité et d'effectivité que les SPSTI. Pour ce faire, il est utile de se doter de compétences identiques y compris en matière de PDP afin de répondre à l'ensemble des attentes et des besoins des employeurs et des salariés.

S'ils ne peuvent assumer en propre certaines missions, les SSTA et les SST de branche peuvent solliciter les compétences d'un SPSTI par convention ou contrat de prestations facturées.

Le service de santé autonome d'une entreprise peut assurer, en articulation avec le SPSTI, le suivi médical des salariés intérimaires. Les conditions de cette mise en œuvre doivent être précisées (durée du contrat ou de la mission, organisation de la traçabilité du suivi avec le SPSTI...).

Lorsque les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires d'entreprises extérieures interviennent sur le site d'une entreprise utilisatrice dotée d'un SSTA, que la nature et la durée des prestations le justifient, ce SSTA et le SSTI auquel adhère l'entreprise extérieure, doivent organiser leur collaboration en matière de prévention. Les conditions de mise en œuvre de cette collaboration doivent être précisées.

3.1.4.4. Renforcement de leur gouvernance

L'assemblée générale ordinaire demeure l'instance souveraine des SPSTI, ces derniers étant constitués sous la forme d'organismes à but non lucratifs, dotés de la personnalité civile et de l'autonomie financière (associations loi 1901). Cette organisation fait écho à l'obligation de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail.

Dans le cadre de ce renforcement de la gouvernance des SPSTI, il est proposé d'étendre le caractère paritaire des conseils d'administration en réservant la fonction de vice-président et celle de trésorier à des représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel.

La présidence revient, à l'employeur, avec voix prépondérante.

La gouvernance est équilibrée entre organisations patronales et syndicales de la manière suivante :

Comme les représentants des salariés, les représentants des employeurs au conseil d'administration seront désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes. Chaque organisation représentative au niveau national et interprofessionnel sera représentée de droit au sein du CA.

Concernant les services de branches, les représentants des employeurs au conseil d'administration seront désignés par les organisations représentatives au niveau national et professionnel.

L'organisation et la gestion du service de santé au travail sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés. Dans son domaine de compétence, la commission de contrôle a le pouvoir d'alerter le CRPST.

Les représentants des employeurs à la commission de contrôle sont désignés au sein des entreprises adhérentes par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il en va de même pour les représentants des salariés.

Chaque mandataire ne pourra pas cumuler plus de deux mandats consécutifs.

L'entrée en vigueur de la mise en place des SPSTI entraînera le renouvellement de tous les administrateurs.

3.2. Ressources complémentaires de prévention

Ces offres institutionnelles ne s'opposent pas aux autres ressources dont l'existence doit être réaffirmée :

- l'OPPBTP (en préservant son organisation et le déploiement de ses missions actuelles) ;
- les branches professionnelles qui ont un rôle majeur qu'elles sont invitées à renforcer, dans ce domaine pour accompagner les entreprises notamment par la signature d'accords sectoriels en faveur de la santé au travail et la mise en place de services de santé au travail de branche ;
- le secteur marchand : les professionnels de la prévention ou de la sécurité (ergonomes, acousticiens, bureaux de contrôle dispensant du conseil, etc.), organismes de prévoyance et complémentaires santé.

Pour mémoire les entreprises peuvent disposer de services autonomes dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

4. Gouvernance renouvelée, un financement maîtrisé

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel considèrent que la réforme les engage tant sur le plan national que régional et territorial. Leur légitimité les conduit à prendre leur responsabilité afin de mobiliser tous les acteurs du travail, à tous les niveaux, dans la définition et la construction des politiques de santé au travail.

4.1. Gouvernance renouvelée au niveau national et au niveau régional

4.1.1. Création du « Comité national de prévention, santé au travail » au sein du COCT

Ce comité résulte d'un élargissement des missions du GPO du COCT. Les commissions spécialisées du COCT doivent garder leurs prérogatives.

Il est proposé de disposer d'un pilotage politique fort de la politique de la gouvernance globale du nouveau système de santé au travail à travers la création du comité national de prévention de santé au travail. Cette instance tripartite engloberait les missions actuelles du GPO du COCT auxquelles s'ajouteraient notamment les missions ci-dessous et pour lesquelles les partenaires sociaux prendraient des décisions en formation paritaire :

- de participer à l'élaboration et à la définition des objectifs du plan santé au travail, en l'occurrence le PST 4 ;
- d'élaborer le cahier des charges de la certification des SPSTI et les conditions d'enregistrement par les DIRECCTE ;
- d'élaborer le cahier des charges de l'offre socle des SPSTI telle que définie par le présent accord ;
- d'élaborer le cahier des charges de l'offre de prévention de la désinsertion professionnelle que chaque SPSTI serait chargé de déployer ;
- de définir des indicateurs en santé au travail et d'évaluation des SPSTI ;
- de suivre la mise en œuvre de la collaboration médecine du travail/médecine de ville telle que proposée par les parties signataires ;
- de suivre la mise en œuvre du passeport prévention.

À cette fin, les partenaires sociaux décideront de mettre en place des commissions et groupes de travail dédiés, au-delà de ce qui a pu être précisé par le présent accord.

4.1.2. Au niveau national : organiser la fin des silos

La coordination des acteurs intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail, de la QVCT constitue un enjeu essentiel : c'est l'organisation de cette coordination qui permettra de rendre opérationnelles les ambitions partagées en matière de prévention de la santé, de la sécurité au travail et de la QVCT.

Dès lors, le CNPST aura pour mission de promouvoir l'action en réseau de l'ensemble des acteurs nationaux. Une conférence nationale sera organisée pour faire un bilan des actions menées notamment sur la base des bilans réalisés par les CRPST.

Une commission paritaire dédiée pourra y définir le rôle précis attendu de ces structures dans la réalisation du PST.

4.1.3. Au niveau régional : création du « Comité régional de prévention, de santé au travail » (CRPST) au sein des CROCT

Ce comité régional de prévention, de santé au travail résulte d'un élargissement des missions GPRO des CROCT.

En déclinaison du comité national, des comités régionaux de prévention auront pour rôle d'impulser au plan régional les actions prioritaires de santé au travail et les politiques publiques. Comme en matière de formation, les opérateurs ne pourront pas siéger en lieu et place des partenaires sociaux.

Ainsi cette instance paritaire aurait notamment pour mission :

- de s'assurer sur le plan régional de la mise en place d'un plan régional de santé au travail (en l'occurrence le PRST 4), déclinaison régionale du PST national ;
- de contrôler la certification « SPSTI », c'est-à-dire de s'assurer de l'application régionale du cahier des charges de la certification des SPSTI élaborée au niveau national, en ayant recours à une tierce partie préalablement à l'octroi de leur agrément géographique et professionnel ;
- de s'assurer du bon fonctionnement du réseau régional de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ;
- de s'assurer du suivi des observatoires régionaux auprès des ARS centre de ressources en santé au travail ;
- de procéder à l'évaluation du rapport qualité-prix des services assurés par les SPSTI ;
- de suivre la mise en œuvre de la collaboration médecine du travail/médecine de ville telle que proposée par les parties signataires.

Ce comité qui absorbe les missions des CROCT, aura notamment pour mission de promouvoir l'action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux et locaux (SPSTI, ARACT, CARSAT) ainsi que de la coordination des outils mis à disposition des entreprises comme indiqué au point 2.4.

À cette fin le CRPST se dote d'une commission de coordination qui se réunira tous les trimestres et aura pour mission :

1. De faire le bilan des actions de prévention engagées par les différents intervenants ;
2. De définir des priorités partagées en matière de prévention et d'identifier dans ce cadre la place et le rôle de chacun pour atteindre ces objectifs ;
3. De communiquer, en lien avec les organisations concernées, sur les actions conduites au plan régional.

Un bilan sera réalisé et communiqué au CNPST.

4.1.4. Rôle réaffirmé des préventeurs de la CARSAT

En tant qu'assureur institutionnel du risque accidents du travail, la branche accidents du travail et des maladies professionnelles conseille les employeurs pour réduire le risque. Dans sa fonction de conseil, la branche ATMP mobilise des ingénieurs et des spécialistes qui interviennent auprès des entreprises pour les aider à développer la prévention des risques professionnels. La branche ATMP peut, dans les situations à risque, enjoindre aux entreprises de prendre des mesures justifiées de prévention qui, si elles ne sont pas prises peuvent donner lieu à des majorations de cotisation. Le processus de majorations des cotisations liées aux injonctions doit rester dans le cadre paritaire des commissions de tarification.

Afin d'éviter toute confusion sur le rôle de la branche ATMP, les signataires du présent accord demandent de bien distinguer la fonction conseil du processus de majoration des cotisations qui doit rester dans le cadre paritaire des commissions de tarification.

Les comités techniques régionaux demeurent des lieux importants pour le dialogue social et la diffusion des messages de prévention au plus près du terrain et dans les branches professionnelles.

4.2. Financement de la santé au travail qui favorise le développement des actions de prévention des risques professionnels

Malgré l'absence de visibilité sur le coût global du système, nous savons au regard des données disponibles que le financement du système se décompose de la façon suivante :

- 13,5 milliards d'euros (branche ATMP-cotisations employeurs) ;
- 1,5 milliard d'euros au titre des actuels services de santé au travail interentreprises ;
- les dépenses engagées par les entreprises sont nombreuses mais méconnues : pour la formation à la santé au travail et les vérifications périodiques, c'est *a minima* 2 milliards d'euros.

4.2.1. S'agissant du financement des SPSTI

La cotisation doit être fixée et prélevée par les SPSTI (ou par les services de branche) : si la fixation d'une cotisation unique et son prélèvement des cotisations par un seul opérateur, à savoir l'Urssaf pourrait paraître comme une source de simplification, elle n'est pas une solution adéquate dans le cas spécifique des SPSTI. En effet, la cotisation constitue un prix soumis aux règles du droit de la concurrence et fixé en fonction des coûts variables d'un service à l'autre. Cette règle vaut aussi bien pour la cotisation statutaire que pour d'éventuelles facturations hors cotisation statutaire.

Mais il est essentiel d'établir un contrôle financier strict, en toute transparence, qui permettra aux administrateurs d'avoir une maîtrise des coûts et d'assurer un niveau de cotisation en cohérence avec le budget voté. L'assemblée générale se prononcera sur le niveau des cotisations contenu dans un seuil plafond qu'elle fixera. L'amplitude des cotisations ne pourra pas excéder 20 % du coût moyen national de l'offre socle.

4.2.2. S'agissant de la branche ATMP de la CNAM

Les partenaires sociaux rappellent qu'à la demande du législateur, ils se sont exprimés sur le rôle clef du paritarisme en santé au travail à l'occasion de l'ANI de 2006 relatif à la gouvernance de la branche ATMP. Ils restent attachés à ce que la commission ATMP garde son rôle d'assureur ATMP. Ils souhaitent renforcer l'autonomie de cette branche notamment pour décider de l'affectation du fonds national de prévention.

Pour ce faire, les parties signataires souhaitent pouvoir être consultés en amont des arbitrages.

Les excédents de la branche ATMP doivent prioritairement permettre aux fonds de prévention de la branche ATMP de porter les moyens humains, techniques et les incitations financières de la branche (CARSAT, INRS) à un niveau correspondant aux ambitions du présent accord.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent que la question des moyens que l'État alloue au CNPST et aux CRPST soit étudiée avec eux.

4.3. Mise en œuvre

Les dispositions du présent accord forment un tout équilibré, cohérent et indissociable, la mise en œuvre de chacune de ses dispositions en l'état étant entièrement liée à la mise en œuvre des autres dispositions.

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de transposer le présent accord au plan législatif ou réglementaire les dispositions nécessitant une modification des textes en vigueur. Ils souhaitent en conséquence être pleinement associés à l'élaboration des textes d'application.

4.4. Comité de suivi de l'accord

Il est mis en place une commission de suivi qui se réunira au moins une fois par an ou à la demande de l'un des partenaires sociaux. La commission de suivi fera des bilans réguliers de son application.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Accord du 4 novembre 2020
relatif à la mise en place de bons syndicaux

NOR : ASET2150154M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

USPAOC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux entendent favoriser le développement du dialogue social dans la branche. Le présent accord concourt à cette démarche et vise notamment à permettre à des salariés, sans considération de mandat, de participer à des actions mises en place par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau la branche, conformément à l'arrêté actant de la représentativité des organisations syndicales de salariés et celui actant la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs dans la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent par cet accord leur attachement à un dialogue social vivant gage de qualité de vie au travail et de performance sociale et économique.

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

Le présent accord vise à instaurer des bons syndicaux permettant au salarié de justifier de son absence pour raison syndicale pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalents temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir

des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type, compte tenu du fait que le thème de négociation du présent accord ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Objectif

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés sur présentation d'un bon syndical valant autorisation d'absence de 1 demi-journée.

Ces bons syndicaux sont la traduction de l'activité syndicale dans la branche professionnelle des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle pour le développement du dialogue social.

Ainsi, des bons syndicaux valant autorisation d'absence de 1 demi-journée sont accordés pour la durée de l'accord aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Article 4 | Modalité d'attribution

a) Nombre de bons syndicaux

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, des bons syndicaux sont attribués à hauteur de :

- 300 bons valant autorisation d'absence de 1 demi-journée pour chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- un nombre total équivalent de bons attribué aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres d'utiliser et de répartir ces bons syndicaux entre leurs représentants dès lors que ces représentants sont salariés d'une entreprise appartenant à la branche professionnelle et/ou négociateur dans la branche dûment mandaté par l'organisation.

Les bons non utilisés par chaque fédération nationale d'organisation syndicale ou par chaque organisation professionnelle employeurs au 31 décembre 2021 ne pourront pas être reportés sur une autre période.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier des bons syndicaux à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté au *Journal officiel*.

Si une nouvelle organisation syndicale de salariés ou une nouvelle organisation professionnelle d'employeurs devient représentative au niveau de la branche professionnelle suite à la parution de l'arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; la nouvelle organisation pourra bénéficier des bons syndicaux. Le nombre attribué de bons syndicaux sera proportionnel au temps restant jusqu'à l'échéance du présent accord.

Ces bons syndicaux sont établis par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution, à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et à chacune des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle, conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur ou par protocole annexe.

b) Frais annexes

Dans le cadre du renforcement du dialogue social, une somme fixe est allouée au remboursement des frais annexes, à chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'ACGFP en fixera le montant et les conditions de remboursement.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier de remboursement de ses frais dans le cadre du b de l'article 4 à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté au *Journal officiel*.

Si une nouvelle organisation syndicale de salariés ou une nouvelle organisation professionnelle d'employeurs devient représentative au niveau de la branche professionnelle suite à la parution de l'arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; la nouvelle organisation pourra bénéficier du remboursement de ses frais annexes. La somme allouée au remboursement des frais annexes sera proportionnelle au temps restant jusqu'à l'échéance du présent accord.

c) Conditions d'absence

Le bon syndical valant autorisation d'absence de 1 demi-journée répondant aux conditions de l'article 4 est présenté à l'employeur au moins 15 jours avant le jour d'absence, par le salarié.

d) Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 4 sont réunies, dans la limite du nombre de jours accordés de l'article 4 du présent accord.

e) Remboursement de l'employeur

L'employeur ayant maintenu la rémunération du salarié durant son temps d'absence conformément à l'article 4 c, celui-ci pourra bénéficier d'une prise en charge financière du salaire maintenu dans la limite de 330 € par jour, auprès de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui établis les bons syndicaux.

Le paiement sera assuré par l'ACGFP sur présentation d'un mémoire émis par l'employeur chaque trimestre accompagné des justificatifs. Ce mémoire devra mentionner :

- les dates du ou des jours d'absence du salarié ;
- le nombre de bons syndicaux utilisés sur la période par le salarié ;
- la ou les fiches de paie du ou des mois concernés par le ou les jours d'absence du salarié.

Article 5 | Bilan de l'expérimentation

Un bilan sera réalisé par le conseil d'administration de l'ACGFP et présenté en CPPNI 2 mois avant l'échéance de l'accord, soit courant du mois d'octobre.

Article 6 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1^{er} septembre 2020.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 4 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 04-20 du 4 novembre 2020
relatif au dialogue social

NOR : ASET2150153M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant de révision a pour objet de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social en vigueur au sein de la branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalents temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type, compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

(Voir page suivante.)

L'article 2.2 du préambule de la convention collective nationale des acteurs du lien social est familial est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.2 | *Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche*

2.2.1. Autorisations d'absence pour la préparation des commissions nationales ou groupes de travail paritaires

2.2.1.1. Mise en place des bons valant autorisation d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche, doit remettre à l'employeur un bon paritaire valant autorisation d'absence d'une journée dans un délai d'au moins 2 semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont attribués chaque année par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et à chacune des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions paritaires.

2.2.1.2. Nombre de bons valant autorisation d'absence

La répartition des bons d'autorisation d'absence est la suivante :

- 24 bons d'autorisations d'absence par organisations syndicales de salariés ;
- un nombre total équivalent de bons attribués aux organisations professionnelles d'employeurs.

2.2.2. Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires

Des autorisations d'absence sont accordées par leurs employeurs aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.2.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié négociateur doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche, qu'ils soient ou non issus d'une entreprise de la branche. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues aux présents articles 2.2 et suivants de la convention collective.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

2.2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche. »

Article 3 | *Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} septembre 2020.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et l'insertion.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 4 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS
DE LOISIRS**

Accord du 10 décembre 2020

relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée
(APLD)

NOR : ASET2150148M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a amené le Parlement à voter différents textes, dont la loi (n° 2020-290 du 23 mars 2020) d'urgence sanitaire. L'état d'urgence sanitaire a été déclaré dans un premier temps pour une durée de 2 mois, soit jusqu'au 24 juin, durée qui a été prorogée jusqu'au 10 juillet 2020 inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020, puis jusqu'au 16 février 2021 par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020.

Cette crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 » a un impact majeur sur les équilibres économiques de la branche.

En effet, et faute de toute donnée actualisée et publique (INSEE, DARES^[1]...), des enquêtes d'opinion ont été réalisées la semaine du 23 mars 2020 sur un panel de 900 entreprises.

S'agissant du commerce, il est ressort que les effets de la crise sanitaire se sont ressentis dès le 1^{er} semestre 2020 avec une régression historique globale de moins 19 % sur les 6 premiers mois de l'année comparativement à l'année passée.

Par ailleurs, en ce qui concerne les prévisions d'évolutions du chiffre d'affaires sur ce même semestre 2020, l'industrie table sur une contraction de 42 %.

[1] <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/>

En outre, un industriel sur deux a connu un arrêt total de la production en 2020 et un sur trois un arrêt partiel. Seules 14 % des entreprises de l'industrie du sport n'ont pas subi d'arrêt ou de ralentissement de la production.

Enfin, toutes les entreprises de la branche connaissent une situation de trésorerie en nette dégradation (entre 2 et 3 mois de capacité à honorer leurs charges) alors même que 70 % de ces mêmes entreprises ont déjà eu recours à l'activité partielle pendant la première période de confinement pour faire face à la réduction temporaire de l'activité.

Ces données démontrent qu'au niveau de la branche, les entreprises responsables et matures connaissent des pertes de chiffre d'affaires et difficultés financières du fait de la crise sanitaire qui sont historiques, très importantes et durables depuis plusieurs mois, ceci malgré les mesures mises en place par les pouvoirs publics.

Il est rappelé que les effectifs de la branche comptent près de 59 000 salariés.

Dans le cadre des négociations du présent accord, un diagnostic de la situation économique en dégradation globale au sein de la branche professionnelle a été constaté, établi et partagé avec les partenaires sociaux lors de réunions de négociation du 16 novembre 2020 et du 10 décembre 2020 ce qui a nécessité d'inscrire à l'ordre du jour prioritaire des négociations le dispositif d'activité partielle de longue durée (ci-après « APLD » ou « activité partielle spécifique »).

Ainsi, cette crise, exceptionnellement grave et inédite pour le secteur, commande d'engager tous les moyens pour faire face à celle-ci et éviter la destruction d'emplois, l'activité partielle de longue durée étant l'un des dispositifs majeurs du plan de relance en soutien à l'activité économique permettant de faire coïncider le temps de travail au volume d'activité afin de pérenniser les entreprises de la branche tout en préservant les emplois et les compétences.

Au vu de cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité recourir à un accord collectif de branche pour faciliter et accélérer la mise en place opérationnelle de ce dispositif.

Il est rappelé à cet égard que la mise en œuvre de l'APLD n'exclut pas de recourir à d'autres mécanismes ayant le même objectif dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comme à titre d'exemple l'activité partielle « non spécifique ».

Cet accord acte et concrétise également la mission de la branche en termes d'accompagnement de l'ensemble des salariés et des entreprises qui la composent en lien avec les évolutions conjoncturelles ou structurelles de la profession.

Le présent accord permet aussi aux salariés de maintenir un certain niveau de pouvoir d'achat par le bénéfice d'une indemnité horaire versée par l'employeur malgré la réduction du temps de travail issue de la mise en œuvre du régime de l'APLD. Il s'agit donc de l'activation, par la branche, d'une mesure sociale face à une conjoncture économiquement dégradée pour maintenir les emplois et les compétences des salariés de la branche.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions :

- de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire ;
- du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle ;
- du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;
- du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle.

Et de tout autre texte légal ou réglementaire ultérieur qui porterait directement ou indirectement sur le régime de l'APLD sauf ceux qui remettraient en question l'équilibre économique et financier du présent accord.

Article 1^{er} | *Champ d'application territorial et professionnel de l'accord*

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (anciennement dénommée convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs) du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Son champ d'application territorial est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Prenant acte qu'aucune disposition conventionnelle ne doit être harmonisée en matière d'APLD qui est un dispositif juridique nouveau, il s'applique enfin aux entreprises soumises à la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue et rattachée à la convention collective de la filière sport-loisirs par accord portant fusion du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019.

Ainsi, toutes les entreprises comprises dans le champ d'application modifié et élargi, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié peuvent recourir à l'activité partielle spécifique dès l'instant où l'entreprise subit une baisse durable de l'activité.

Malgré la situation très hétérogène des entreprises de la branche face au contexte actuel, et d'après les informations dont ils disposent, les partenaires sociaux estiment que le secteur de l'industrie peut être particulièrement concerné par une baisse sensible et durable de son activité.

Article 2 | *Objet de l'accord*

L'accord de branche relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité de longue durée a pour objet de permettre aux entreprises de recourir en accès direct à ce dispositif en s'appuyant sur l'accord de branche étendu sous réserve d'élaborer le document unilatéral visé à l'article 13 qui précise les conditions de mises en œuvre du présent accord adapté à la situation de l'entreprise et/ou de l'établissement dans le respect des dispositions conventionnelles de branche.

Les partenaires sociaux actent que les entreprises peuvent cependant négocier et conclure un accord collectif (au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe) portant sur le même objet.

Les entreprises dotées de délégués syndicaux ne peuvent toutefois appliquer directement cet accord qu'en cas d'échec des négociations sur ce thème engagées au niveau de l'entreprise.

Article 3 | *Activités et salariés concernés*

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application tel que précisé à l'article 1^{er} ci-dessus, quel que soit l'emploi, le métier, les fonctions (fonctions supports, commerciales ou productives), la qualification, la nature du contrat de travail (CDD y compris les CDD saisonniers, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé etc.) et le temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Aussi et en conséquence, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment pour d'autres salariés bénéficier du dispositif d'activité partielle « non spécifique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code, soit pour rappel :

- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;

- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il revient donc à l'entreprise ou l'établissement qui met en œuvre le présent accord de déterminer les catégories de salariés incluses ou a contrario exclues du bénéfice du dispositif d'activité partielle longue durée, dans le respect des règles légales et réglementaires applicables et selon des critères objectifs.

En outre, l'entreprise ou l'établissement qui met en œuvre le dispositif prévu au présent accord détermine les activités, établissements ou services concernées par le dispositif d'activité partielle longue durée.

Qu'il s'agisse du périmètre en termes d'activité ou des salariés concernés éligibles à l'APLD qui doivent figurer et être précisés au sein du document unilatéral relatif à l'activité partielle spécifique propre à l'entreprise et élaboré par l'employeur visé à l'article..., les entreprises sont invitées à mettre en cohérence le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise (y inclus au niveau des établissements le cas échéant) avec ces périmètres.

À cet égard et pour ce faire, au niveau de l'entreprise, il peut être conseillé :

- d'identifier les salariés dont l'activité et/ou la charge de travail n'a pas été impactée par la baisse d'activité afin de mieux cerner ceux qui pourraient être couverts par le dispositif d'activité partielle spécifique ;
- de repérer les réductions de production et/ou de chiffres d'affaires et/ou d'affluence par service, direction, unité de production, magasin, établissement selon les organisations et organigrammes mis en place au sein de l'entreprise.

Article 4 | *Date de début d'application de l'APLD au titre de la branche, durée maximale d'application du dispositif et date limite de sollicitation du régime d'APLD*

S'agissant de la date de début d'application de l'APLD au titre de la mise en œuvre du présent accord de branche, le dispositif d'activité partielle spécifique peut être mis en œuvre au plus tôt à compter du lendemain de la publication du *Journal officiel* de l'avis d'extension du présent accord de branche, pour une période établie et précisée dans le document unilatéral (cf. article ...) par l'entreprise qui entend mettre en œuvre les stipulations du présent accord dans les limites fixées à l'article 4 du présent accord.

Dans la mesure où les délais d'extension sont variables, il est recommandé aux entreprises qui constatent d'ores et déjà subir une réduction durable de leur activité de ne pas attendre l'extension de l'accord de branche pour, d'une part, appréhender le présent accord et d'autre part, entamer une réflexion sur l'opportunité ou pas de mettre en œuvre, à leur niveau, l'APLD, soit par application du présent accord de branche, soit le cas échéant, par la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

S'agissant de la durée d'application du dispositif APLD, ce dispositif est par nature temporaire : il est applicable dans les limites maximales prévues à l'article 5, soit dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Cependant, l'entreprise peut solliciter une mise en place du dispositif d'activité partielle pour une durée de 6 mois auprès de l'autorité administrative compétente. En ce cas, pour prolonger le recours à l'APLD pour une nouvelle période, un renouvellement devra être à nouveau sollicité auprès de la même autorité.

En outre, et en application des dispositions en vigueur, l'activité partielle spécifique sera mise en place effectivement au sein des entreprises de la branche si l'employeur a transmis à l'autorité administrative compétente pour homologation le document unilatéral visé à l'article 13 au

plus tard le 30 juin 2022. Passée cette échéance, sauf évolution légale ou réglementaire à venir, l'entreprise ne pourra plus bénéficier du dispositif d'APLD.

En cas de modification de cette date butoir du 30 juin 2022 par la réglementation, la nouvelle date issue de cette réglementation viendrait se substituer de plein droit aux dispositions prévues à l'alinéa précédent.

Chapitre II Conditions d'application

Article 5 | Bénéfice du dispositif

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente.

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

Par ailleurs, en cas de fermeture administrative telle que celle prévue par l'arrêté n° 2020-1310 du 29 octobre 2020, la période ne sera pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice d'APLD ni dans la réduction maximale de l'horaire prévue à l'article 6, dans les conditions prévues par la réglementation.

Article 6 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, par période(s) de 6 mois maximum. Son application peut conduire à la suspension temporaire de tout ou partie de l'activité sur la durée du dispositif.

Cependant, si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants/personnes vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

La limite des 40 % prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement, sur décision de l'autorité administrative compétente sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale selon les mêmes règles d'appréciation que celles précisées ci-dessus.

Les cas exceptionnels peuvent notamment être :

- l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important ou de plusieurs clients entraînant une chute du carnet de commandes) ;
- décision de fermeture administrative (totale ou partielle) pour cause de pandémie ;
- réduction de la capacité productive ou de commercialisation liée à un confinement nocturne (couvre-feu) ou diurne ;
- dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire.

Il est par ailleurs rappelé que, selon la réglementation en vigueur au moment de la signature du présent accord, sont maintenus au bénéfice des salariés concernés :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- le maintien des garanties prévoyance et frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance ;
- l'ouverture de droits à l'allocation-chômage ;

– l’alimentation du compte personnel de formation selon les dispositions en vigueur.

De plus, la totalité des heures non travaillées au titre du dispositif spécifique d’activité partielle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé en APLD.

Enfin, et dans l’hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d’activité partielle de longue durée, les organisations signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail de ces salariés ni de celles des salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Article 7 | Engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle

Article 7.1 | Engagements en matière d’emploi

Les entreprises qui ont recours au dispositif d’APLD en application du présent accord de branche s’engagent à ne procéder à aucun licenciement pour l’une des causes énoncées à l’article L. 1233-3 du code du travail. Ne sont donc pas concernés les départs volontaires dans le cadre d’un PSE, ni les ruptures du contrat de travail d’un commun accord.

La portée de cet engagement s’applique aux salariés bénéficiaires de l’indemnisation au titre du dispositif d’activité partielle de longue durée et ce, pendant toute la durée d’application du dispositif à l’établissement, l’activité ou le service concerné, prolongée de 2 mois.

Faute de visibilité sur la situation économique et l’impact de la crise sanitaire sur la branche à moyen terme, les partenaires sociaux recommandent la plus grande prudence sur ce sujet afin de ne pas mettre en péril la pérennité de l’entreprise tout entière et consécutivement les emplois.

Article 7.2 | Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux estiment que la préservation des compétences et de l’employabilité des salariés est primordiale car elle participe à la sécurisation des parcours professionnels. C’est pourquoi ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et de l’entreprise, y inclus dans le cadre de son projet de relance d’activité ou de sa politique de gestion des emplois et des compétences le cas échéant ajustée aux circonstances.

Les entreprises ou établissements ayant recours au dispositif d’activité partielle longue durée tel qu’établi par le présent accord s’engagent à tout mettre en œuvre pour développer l’accès à la formation des salariés soumis au régime d’APLD en vue de maintenir ou développer les compétences de leurs salariés sous toutes les formes pédagogiques possibles (formation à distance) et selon toutes les voies d’accès (formation, VAE).

À ce titre, les entreprises devront faire en sorte que chaque salarié bénéficiaire de l’indemnisation au titre du dispositif d’APLD puisse bénéficier d’au moins une mesure en matière de formation parmi celles après énumérées, à l’exclusion des salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d’apprentissage. Ce choix peut être individuel ou collectif.

Au titre des actions permettant un meilleur accès à l’information et soutenant l’autonomie du salarié en matière de formation :

- proposition d’un entretien (en présentiel ou à distance) avant entrée dans le dispositif d’APLD avec les services compétents au sein de l’entreprise pour identifier les souhaits des salariés en formation ;

- information renforcée collective ou conseils collectifs par des professionnels de l'orientation ou de la formation (interne à l'entreprise ou externe) afin de s'approprier les dispositifs de formation dont bénéficie le salarié : conseil en évolution professionnelle (CEP), compte personnel formation (CPF), CPF de transition professionnelle.

Au titre des actions concourant au développement de la formation :

- inscription à des formations, internes ou externes, proposées par l'entreprise ou l'enseigne ;
- mise à disposition de formations digitales ;
- coconstruction de l'utilisation du CPF : prise en charge, en tout ou partie, d'un possible reste à charge en ce qui concerne les frais pédagogiques dans le cadre d'une formation initiée par le salarié et dans le cadre du CPF pendant l'activité partielle ;
- départ en formation dans le cadre des actions collectives organisées par l'OPCO.

Quoi qu'il en soit, l'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises en matière de formation professionnelles qu'il a choisi dans le cadre du document élaboré par l'entreprise et des modalités de réalisation.

Article 7.3 | *Accompagnement des entreprises par l'OPCO*

L'opérateur de compétence étant légalement investi de missions supplémentaires en direction des entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux souhaitent que les missions d'accompagnement en matière particulièrement de sensibilisation aux nouvelles modalités pédagogiques voire aux expérimentations ou aux outils de développement de l'alternance (cf. aides à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation en outre) de l'OPCO puissent être intensifiées pendant toute la durée du présent accord. De même les travaux initiés dans le cadre de l'étude prospective des métiers et des compétences pourront permettre la mise en place ou le développement de nouvelles offres.

Par ailleurs, il est souhaité que l'OPCO soutienne ces entreprises dans l'appropriation des mesures prévues à l'article 7.2 en amont le cas échéant de la mise en place du document visé à l'article 13 afin que les choix réalisés par l'entreprise soient éclairés.

Article 8 | *Efforts proportionnés des instances dirigeantes*

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises ayant recours à ce dispositif, et dans un souci de cohérence, sur la nécessité de prendre part à l'effort de solidarité et d'appliquer un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et/ou des actionnaires de l'entreprise.

Les entreprises mentionneront ces efforts dans le document unilatéral prévu à l'article 13.

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

Les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord et exécutant le présent accord s'engagent à préciser, dans le document unilatéral visé à l'article 13, les modalités d'information du comité social et économique (CSE) notamment au travers de la BDES.

Dans tous les cas, ces informations doivent indiquer :

- le nombre et le sexe des salariés concernés par le dispositif ;
- la nature des contrats de travail (CDI, CDD) ;
- le nombre mensuel global d'heures chômées ;
- les activités ou services concernés par le dispositif ;
- le nombre de salariés qui bénéficient d'une formation ou d'un accompagnement VAE ;

– les perspectives de reprise de l’activité.

Cette information doit avoir lieu au moins tous les 3 mois et ce point doit être inscrit à l’ordre du jour d’une réunion du CSE.

Ces stipulations s’appliquent sans préjudice d’une éventuelle information directe des salariés concernés par le dispositif, notamment en l’absence de CSE.

Ces salariés sont ainsi informés, par tout moyen, des modalités d’application du document unilatéral, et notamment de leur planning prévisionnel en début de mois. Les entreprises pourront apporter des modifications au planning en respectant un délai de prévenance de 15 jours, sauf fermeture administrative.

Article 10 | Indemnisation des salariés

Pour ne pas mettre en péril les entreprises qui subissent déjà une baisse durable de leur activité depuis plusieurs mois (cf. préambule), le salarié placé en activité partielle spécifique 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, pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en dessous de 35 heures sont indemnisées à l’exclusion des heures supplémentaires. Pour les salariés ayant une convention de forfait (annuel ou mensuel en heures ou annuel en jours), cette indemnisation est calculée sur la base de la durée contractuelle visée au contrat de travail.

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

Article 11 | Indemnisation de l’employeur

Le taux horaire de l’allocation versée à l’employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d’activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l’article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 €. Ce minimum n’est pas applicable dans les cas mentionnés au 3^e alinéa de l’article R. 5122-18 du code du travail. Il s’agit des salariés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation pour qui l’allocation ne peut être supérieure au montant de l’indemnité horaire due par l’employeur.

Article 12 | Mesures alternatives à l’APLD

Le dispositif d’activité partielle de longue durée est une mesure subie par tous : l’entreprise qui connaît une baisse durable d’activité et qui peut légitimement avoir des inquiétudes quant à son avenir, le salarié qui voit sa durée du travail et sa rémunération réduites temporairement.

En conséquence, toute mesure évitant, reportant ou réduisant le périmètre de mise en œuvre du présent accord à la faveur des partenaires sociaux de la branche.

Aussi, pour éviter de recourir au dispositif d’APLD, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l’accomplissement d’heures supplémentaires, congés d’an-

cienneté, compte-épargne temps...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect des conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 13 | Mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche au niveau de l'entreprise

Les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, et notamment de l'article 2, doivent élaborer un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord, adaptées à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Le document unilatéral doit préciser cumulativement :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ; le diagnostic de l'entreprise, l'établissement et les perspectives d'activité justifie la nécessaire réduction durable de l'activité sur le périmètre considéré ;

2° Les activités/secteur/service et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 6 ;

4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et dans les conditions de l'article 4 ;

5° Les engagements en matière d'emploi conformément à l'article 7.1 ;

6° Les engagements en matière de formation professionnelle conformément à l'article 7.2 ;

7° Les modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre du dispositif dans les conditions de l'article 9 ;

8° 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.

Il est vivement conseillé également de faire référence au présent accord de branche et à la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Chapitre III Stipulations finales

Article 14 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'à 30 juin 2025.

Article 15 | Impact de l'évolution du cadre de l'APLD sur les dispositions conventionnelles

Les partenaires sociaux de la branche doivent, en dehors des thèmes de concertation ou de négociation conjoncturels comme celui de l'APLD, continuer à traiter les thèmes habituels qui structurent la profession.

Aussi, si certaines dispositions légales ou réglementaires d'ajustement venaient à paraître sur l'APLD ne conditionnant pas la validité du présent accord de branche, la nouvelle disposition

légale ou réglementaire d'ajustement serait directement applicable et se substituerait de plein droit aux dispositions conventionnelles.

En ce cas, les organisations professionnelles représentatives de la branche auront pour mission d'informer par tout moyen les bénéficiaires de cet accord, entreprises et salariés, sur la teneur des ajustements.

Si à l'inverse le cadre légal ou réglementaire venait à modifier l'équilibre des négociations ou conditionner l'utilisation de dispositifs au profit des salariés à la conclusion d'un accord ou avenant de révision de la branche, le sujet serait mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai de 3 mois à la demande de l'un des partenaires sociaux afin d'ouvrir une révision du présent accord.

Article 16 | Application aux entreprises de moins de 50 salariés

Sauf en ce qui concerne les incitations visées à l'article 7.3, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 17 | Modalités de suivi de l'accord

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

Article 18 | Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision pendant sa durée d'application, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, une proposition de rédaction nouvelle.

Dans un délai raisonnable, et au plus tard dans le délai de 3 mois à compter de l'envoi de la demande de révision, les parties au présent accord devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet d'une demande de révision restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

Article 19 | Publicité, dépôt et date d'application

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Le présent accord sera en outre déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

L'accord prendra effet au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Récapitulatif de la procédure applicable pour l'entreprise en application de l'accord de branche

Afin que les entreprises puissent mobiliser de façon opérationnelle et dans les meilleures conditions le présent accord pour solliciter le dispositif d'activité partielle de longue durée à leur égard, le tableau ci-dessous synthétise la procédure applicable.

Événement	Impact	Référence des dispositions applicables dans l'accord
Extension du présent accord de branche au <i>JORF</i>	Validité de l'accord et capacité pour l'entreprise de demander l'homologation du document élaboré par l'entreprise	Article 14
Élaboration du document par l'employeur	Le document doit respecter les prescriptions de l'accord de branche étendu sauf en certaines matières	Articles 7, 8, 9 et 13
Consultation du CSE, s'il existe, sur le document	Consultation avant la mise en place d'un document unilatéral dans les entreprises d'au moins 11 salariés et préalablement au renouvellement de la demande d'homologation	Article 9
Demande d'homologation du document	Délai maximal de 21 jours à compter de la réception du document par l'administration. Le silence vaut acceptation au terme du délai.	Article 4 et 5
Autorisation du dispositif	Application du dispositif pendant 6 mois renouvelables si le bilan et le diagnostic le justifient	Article 4
Durée maximale du dispositif	24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois	Article 5

Accord national interprofessionnel

TÉLÉTRAVAIL

**Accord national interprofessionnel
du 26 novembre 2020**

relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail

NOR : ASET2150134M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement du télétravail s'est accéléré au cours des 20 dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Dans leur accord-cadre du 22 juin 2020, les partenaires sociaux européens soulignent d'ailleurs l'impact de la numérisation de l'économie sur l'organisation du travail, et notamment sur le télétravail. Il est rappelé que cet accord européen a vocation à faire l'objet d'une transposition dans chacun des États membres dans les 3 ans suivant sa signature. Les acteurs sociaux au niveau national interprofessionnel s'inscrivent dans cette perspective. Ils soulignent que le présent accord permet de transposer les points 2, 3 et 4 du thème 2^[1] de l'accord-cadre précité.

L'année 2020 a été jusqu'ici marquée par une crise sanitaire sans précédent, dont les impacts économiques et sociaux commencent à peine à être mesurés. Dans un objectif de continuité de

[1] Les intitulés des points visés sont les suivants :

« – Respect of (...) teleworking work rules ;
– Appropriate measures to ensure compliance ;
– Providing guidance and information for employers and workers on how to respect (...) teleworking (...) rules including on how to use digital tools, e.g. emails, including the risks of being overly connected particularly for health and safety. »

l'activité économique partout où cela était possible, et de protection des salariés, le télétravail a été largement utilisé depuis mars 2020, dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la « Covid-19 » : s'il s'est agi d'un télétravail « exceptionnel », dont les conditions de mise en œuvre n'étaient pas comparables au télétravail « habituel » dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise, il a généré une large diffusion de cette forme d'organisation du travail, soulevant un certain nombre de questions opérationnelles. Ainsi de nombreux salariés souhaitent télétravailler plus régulièrement qu'auparavant et de nombreuses entreprises envisagent une mise en place élargie de cette organisation du travail.

Les bénéfices attendus de son développement peuvent satisfaire autant les entreprises que les salariés, tout en tenant compte des problématiques inhérentes à sa mise en place. Le télétravail peut, dans certains cas, être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salariés.

Il est également important de considérer les impacts territoriaux et environnementaux du développement du télétravail sur l'écosystème de l'entreprise :

- s'agissant des impacts territoriaux : si les territoires peuvent bénéficier d'un avantage compétitif en offrant des conditions d'accueil optimales au sein, par exemple, de tiers-lieux (accessibilité tarifaire, qualité de l'animation et des infrastructures de l'espace de coworking, mixité des espaces offrant des relations avec des pépinières d'entreprises, etc.), le développement du télétravail peut générer des impacts négatifs sur l'environnement direct des entreprises à même de le développer. Il convient, dans la mesure du possible, d'anticiper l'ensemble de ces impacts et de réfléchir aux leviers de développement que sont notamment l'accès aux infrastructures publiques, de transports, commerciales et de logement de qualité. En tout état de cause, cette évolution devrait pousser l'État et les collectivités locales à anticiper ces impacts et à accélérer la stabilité et la qualité des infrastructures, en concertation avec les acteurs sociaux dans les territoires ;
- s'agissant des impacts environnementaux : le télétravail a un impact positif sur l'environnement car il permet de réduire les déplacements. *A contrario*, l'utilisation accrue des outils numériques peut augmenter la consommation énergétique. Aussi, en mettant en regard les enjeux de la transition écologique et de la transformation numérique, un développement accru du télétravail peut être envisagé, susceptible de permettre aux employeurs et aux salariés de participer à ces transitions.

Face à cette situation, et dans la continuité des conclusions unanimes de la concertation paritaire de 2017 sur le développement du télétravail, les partenaires sociaux ont mené, de juin à septembre 2020, un travail de diagnostic approfondi pour :

- répertorier les enseignements à tirer de la première période de confinement qui a donné lieu à un recours très important à une forme de télétravail ;
- identifier les enjeux et questions qui se posent dans la perspective d'un développement potentiellement plus important du télétravail dans le cadre de l'activité « normale » de l'entreprise, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Les conclusions de ce diagnostic ont reçu un avis favorable de la CFTD, CFE-CGC, FO d'une part, et du MEDEF, CPME et U2P d'autre part.

Le cadre juridique de la mise en œuvre du télétravail est constitué de l'accord national interprofessionnel de 2005 relatif au télétravail et des articles L. 1222-9 et suivants du code du travail, modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dont la portée a pu être précisée par la jurisprudence.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communica-

tion. Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans tiers-lieu, comme par exemple un espace de Coworking, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise.

C'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le code du travail, les dispositions de l'ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche. Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires tiennent à cet égard à souligner la vivacité du dialogue social au sujet du télétravail : depuis le début de 2020, et à la date de la signature du présent accord, on relève plus de 700 accords d'entreprise signés sur cette thématique, qu'ils soient nouveaux ou constituent des avenants à des accords préexistants.

Constatant que l'articulation entre ces sources juridiques n'est pas toujours aisément comprise par les employeurs et les salariés, les organisations signataires souhaitent, par le présent accord, expliciter l'environnement juridique applicable au télétravail et proposer aux acteurs sociaux dans l'entreprise, et dans les branches professionnelles, un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation, leur permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail.

Forts de ces constats et de ces objectifs, les organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel conviennent des dispositions suivantes :

1. Télétravail dans l'entreprise

À titre liminaire, les organisations signataires du présent accord souhaitent rappeler certains des enseignements de la période récente et certaines bonnes pratiques permettant d'envisager une mise en place réussie du télétravail dans l'entreprise.

1.1. Intégration du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise

La crise sanitaire et le confinement imposé par les pouvoirs publics en mars 2020 ont invité les entreprises qui souhaitent recourir plus largement au télétravail à réfléchir, en amont, à ses conditions de mise en place.

En effet, différents services et sites de l'entreprise peuvent être concernés par sa mise en œuvre et son développement, dès lors que les conditions – notamment matérielles – sont réunies. En outre, la faisabilité de la mise en place du télétravail s'appréhende, le cas échéant, en fonction de la taille de l'entreprise et de ses activités.

Dès lors, les retours d'expérience montrent l'importance de porter une attention particulière à l'articulation entre le présentiel et le distanciel afin de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations du travail. Une analyse des organisations du travail au sein de l'entreprise visant à articuler de manière optimale le télétravail et le travail sur site est utile, dans le cadre du dialogue social et professionnel mis en place par les entreprises.

La période récente invite les entreprises, les salariés et leurs représentants à tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles durant la crise sanitaire par la réalisation de retour d'expérience, de diagnostic partagé, etc. pour mettre en évidence des conditions de mise en œuvre adaptées à l'entreprise. Les accords d'entreprise pourront utilement s'appuyer sur ces retours d'expérience.

À cet égard, il est utile de tirer les enseignements des mesures prises pour la continuité d'activité et d'en réaliser un suivi, avec les représentants du personnel s'ils existent. L'anticipation de scénarios exceptionnels permet d'identifier les différentes situations auxquelles l'entreprise

peut être confrontée, les spécificités éventuelles de la mise en œuvre du télétravail, le rôle des différents acteurs de l'entreprise, les conditions de poursuite du dialogue social et de préservation du lien entre les salariés et leurs représentants lorsqu'ils existent.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt des modalités de dialogue et de négociation mises en œuvre par certaines entreprises, dans le cadre des mesures prises pour assurer la continuité de leur activité.

La gestion des parcs de matériels informatiques et l'utilisation globale des outils numériques sont des points de vigilance à intégrer dans la réflexion des entreprises sur le développement du télétravail.

1.2. Télétravail et préservation de la cohésion sociale interne

Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés entre les salariés qui peuvent en bénéficier et les autres ou encore source d'une distanciation sociale accrue voire d'une perte de lien social entre des salariés et leur communauté de travail.

Une vigilance particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne, aux conditions de maintien du lien social entre les collaborateurs, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire de perte du lien social inhérente à l'utilisation des outils de communication à distance. La mise en place d'une phase d'expérimentation, suivie de l'élaboration d'un bilan, testée dans certaines entreprises, est de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès, au regard des spécificités de l'entreprise.

1.3. Télétravail et attractivité de l'entreprise

Le télétravail fait l'objet d'une demande croissante de certains salariés et de certaines entreprises, au regard des bénéfices souvent constatés : réduction des déplacements, amélioration des équilibres de vies, possibilités offertes au salarié quant à une meilleure concentration, plus grande autonomie, accroissement de la prise d'initiatives, etc.

Il peut constituer un critère et un atout pour renforcer l'attractivité de l'entreprise confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement, et un outil de fidélisation des salariés, notamment dans certains bassins d'emploi.

Cette modalité d'organisation du travail peut être prévue dès l'embauche du salarié ou mise en place en cours d'exécution du contrat.

Aussi, dans le cadre d'un recrutement externe ou interne, le fait de stipuler dans une offre d'emploi la possibilité, le cas échéant, de télétravail, peut constituer un facteur d'attractivité.

2. Mise en place du télétravail

2.1. Rappel des fondements juridiques du télétravail

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

- 2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- 3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- 4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- 5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur.

S'agissant de l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, il convient de rappeler que la mission première du chef d'entreprise est de pouvoir répondre aux demandes de ses clients en s'appuyant sur les équipes de l'entreprise. Ce dernier doit s'assurer que les salariés travaillent en toute sécurité.

À ce titre, l'employeur engage sa responsabilité, dans les conditions fixées par la loi. La question de l'organisation concrète du travail, et notamment l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, conditionne la réussite de ces missions essentielles et relève donc nécessairement de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction, sans préjudice des dispositions du code du travail et conventionnelles applicables aux relations collectives de travail dans l'entreprise.

Afin d'être mis en place de manière efficiente et pérenne, le télétravail doit s'intégrer dans une organisation du travail adaptée. Une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue professionnel permet de repérer les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social. Dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail.

2.2. Faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants

Les signataires du présent accord insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise, et, le cas échéant, au niveau de la branche professionnelle. Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise, permettant de concilier efficacement les intérêts de l'employeur et des salariés.

À titre d'exemple, la négociation collective périodique dans l'entreprise, notamment celle relative à la qualité de vie au travail, ou la négociation relative au droit à la déconnexion, telles que prévues par le code du travail, peuvent permettre d'engager le dialogue dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif relatif au télétravail, pouvant notamment traiter, outre les thèmes visés au 2.1 du présent accord, du périmètre, des conditions de mise en œuvre, des modalités de prise en charge des frais professionnels, etc.

Dès lors que l'employeur envisage, par charte, d'ouvrir la possibilité de recourir au télétravail dans l'entreprise, il consulte le CSE dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de CSE, les signataires du présent accord encouragent l'employeur qui envisage la mise en place du télétravail à se concerter avec les salariés, au regard d'un accord de branche conclu sur ce thème, s'il existe.

2.3. Définition des conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

Les dispositions suivantes remplacent les articles 2 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

2.3.1. Double volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure. Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande.

2.3.2. Forme de l'accord

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen. Les organisations signataires du présent accord soulignent l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail. Ces informations peuvent notamment porter sur :

- le cadre collectif existant (accord, charte), le cas échéant ;
- la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise ;
- les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
- les équipements, à leurs règles d'utilisation, à leurs coûts et aux assurances, etc. ;
- les règles de prise en charges des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.

2.3.3. Refus du télétravail

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée par un salarié, dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche. Dans les autres cas, l'employeur est invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

2.3.4. Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par la charte, soit de gré à gré entre

l'employeur et le salarié, en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

2.3.5. Réversibilité du télétravail régulier

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

3. Organisation du télétravail

3.1. Rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles applicables

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, sont notamment applicables aux salariés en télétravail, les règles légales et conventionnelles relatives aux sujets suivants :

3.1.1. Maintien du lien de subordination entre employeur et salarié

Les signataires du présent accord rappellent que le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

3.1.2. Durée du travail et temps de repos

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

3.1.3. Contrôle du temps de travail, respect du droit à la déconnexion et de la vie privée

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les condi-

tions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

3.1.4. Équipements et usage des outils numériques

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles. L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

À cet égard, les signataires du présent accord soulignent l'intérêt des bonnes pratiques suivantes, s'agissant de l'usage des outils numériques et de la protection des données :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

3.1.5. Prise en charge des frais professionnels

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

3.1.6. Droit à la formation

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Les salariés en télétravail de manière régulière reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs des sala-

riés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

3.2. Fréquence du télétravail, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié, conformément, le cas échéant, aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte relatifs au télétravail en vigueur dans l'entreprise.

Les organisations signataires attirent l'attention des employeurs et des salariés, en dehors de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure le nécessitant, sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, en lien avec les activités et les objectifs de chaque entreprise, notamment pour garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles.

Comme le montrent certains accords collectifs d'entreprise en vigueur, cette fréquence peut être exprimée par exemple en nombre de jours par semaine, par mois, ou par un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an. En tout état de cause, le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

3.3. Communication au sein de la communauté de travail

La communication est un facteur essentiel du maintien des relations au sein de la communauté de travail, notamment lorsqu'il s'agit d'articuler travail sur site et télétravail. Dans ce cadre, un dialogue professionnel renforcé, ainsi qu'une expression individuelle et collective des salariés facilitée, contribuent à une mise œuvre opérationnelle réussie du télétravail au sein de la communauté de travail, à travers une bonne circulation des informations.

3.4. Règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail

Il est rappelé que, en fonction des spécificités de chaque entreprise, le recours au télétravail peut être un moyen de limiter certains risques en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas de pandémie.

Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

3.4.1. Évaluation des risques professionnels

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

3.4.2. Information du salarié

L'employeur informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

3.4.3. Accident de travail

Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Malgré les difficultés de mise en œuvre pratique, c'est ce que prévoit explicitement le code du travail.

4. Accompagnement des collaborateurs et des managers

4.1. Adaptation des pratiques managériales

Le télétravail s'exerce dans le cadre normal de la relation contractuelle de travail. Néanmoins, mis en place de manière régulière, il fait évoluer la manière d'animer la communauté de travail et peut donc s'accompagner de la mise en place de pratiques managériales spécifiques.

L'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres aborde déjà les enjeux nouveaux liés au management à distance en référence notamment au télétravail et « appelle à une forme de renouveau des pratiques managériales qui parviendrait à concilier la multiplicité des organisations de travail (en fonction des projets et des enjeux notamment), la mobilisation des nouveaux outils numériques, et les bénéfices que représentent les liens humains avec le collectif de travail, tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Ces nouvelles pratiques managériales impliquent de nouvelles responsabilités partagées entre l'employeur et le salarié cadre, dans une recherche de performance collective et d'excellence opérationnelle, en veillant à respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle... ».

Il en ressort que le télétravail repose sur un postulat fondamental, la relation de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail et deux aptitudes complémentaires : l'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail.

Les pratiques managériales sont ainsi réinterrogées et adaptées en fonction de ce socle, ainsi que des objectifs du télétravail et de l'organisation de celui-ci : elles différeront notamment en fonction du nombre de personnes en télétravail ou de la fréquence de ce dernier. La mise en œuvre réussie du télétravail se traduit par des règles d'organisation claires afin d'assurer le bon fonctionnement de la communauté de travail et de fixer un cadre au sein duquel les collaborateurs peuvent évoluer de la manière la plus autonome possible.

Le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise.

Au-delà d'une relation de confiance entre le manager et les salariés nécessaire à la mise en place du télétravail, la définition d'objectifs clairs peut faciliter le management à distance. Il est alors possible de se concentrer sur la résolution des dysfonctionnements éventuels, et d'évaluer plus facilement la bonne répartition de la charge de travail et la bonne réalisation des missions. Cela peut permettre une plus grande délégation de responsabilité et une autonomie plus importante octroyée au salarié.

Enfin, les outils de communication évoluent avec le télétravail, les modes de communication doivent donc également s'adapter. L'absence de communication non-verbale dans les échanges à distance est prise en compte et les modes et canaux de communication doivent être adaptés aux messages.

4.2. Formation des managers et des collaborateurs

La montée en compétences des managers et des salariés aux évolutions managériales et d'organisation du travail engendrées par le télétravail est un moyen d'en assurer une mise en place réussie. Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.6 du présent accord, des formations peuvent notamment être proposés sur les thématiques suivantes : l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs. Des guides pratiques peuvent également être mis à disposition pour accompagner les managers et salariés dans la mise en place du télétravail. En outre, il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités du management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail : articulation et concomitance entre télétravail et travail sur site. Le CLÉA Manager, dont la création a été actée par l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres, pourra utilement être mobilisé.

Enfin, les compétences numériques des managers et collaborateurs sont essentielles dans la pratique du télétravail : d'une part pour veiller à l'appropriation des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise. Une formation à ces outils, ainsi qu'à la cybersécurité, peut être nécessaire en amont de toute mise en place du télétravail et peut se faire en mobilisant le CLÉA numérique.

4.3. Prise en compte des situations particulières

4.3.1. Nouveaux salariés

L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière qui peut nécessiter d'être renforcée dans le cadre du télétravail pour garantir l'inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu : apprentissage, montée en compétences, acculturation à l'esprit de l'entreprise, etc. Il peut être ainsi pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

4.3.2. Alternants

La présence dans l'entreprise des alternants participe de leur formation : le tuteur ou le maître d'apprentissage de l'alternant est notamment chargé de son accueil, de la conception, en partie, de son parcours de formation, de sa formation, de son suivi et de son évaluation. Si la pratique du télétravail est permise pour les alternants, celle-ci peut être adaptée pour garantir l'encadrement des missions de l'alternant par le manager, et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

4.3.3. Salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante

La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

Le manager porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail.

4.3.4. Aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

4.3.5. Salariés en situation de fragilité

Il est utile de mettre à disposition de tous les salariés, y compris ceux en télétravail, les contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intrafamiliales, d'addictions, etc.) puissent y recourir.

4.4. Préservation de la politique de gestion des ressources humaines

4.4.1. Égalité femmes/hommes

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre.

4.4.2. Gestion des carrières des femmes et des hommes

La pratique du télétravail ne peut influencer négativement sur la carrière des femmes et des hommes. L'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

4.4.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise.

5. Préservation de la relation de travail avec le salarié

Le diagnostic paritaire partagé du 22 septembre 2020 a souligné les risques d'isolement en télétravail et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail. Une attention particulière doit être portée non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

5.1. Maintenir le lien social

L'éloignement des collaborateurs et la distanciation physique des équipes de travail du fait du télétravail ne doivent pas conduire à un amoindrissement du lien social. Des dispositifs *ad hoc* mobilisant tous les acteurs de l'entreprise peuvent être élaborés et mis en œuvre dans l'entreprise pour garantir le maintien du lien social. Cela participe de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

5.2. Prévenir l'isolement

La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Des règles de fonctionnement communes intégrant des repères relatifs aux activités, aux responsabilités individuelles et collectives, à la marge de manœuvre et à l'autonomie de chacun des salariés en télétravail, aux

interlocuteurs et personnes-ressources et aux modalités de leur interpellation sont autant de garants face au risque d'isolement. Les temps de travail collectif réguliers sont indispensables.

Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. À cet égard, il peut notamment être utile de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, etc.

6. Continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail

6.1. Rappel des règles en vigueur en matière de dialogue social, d'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail.

Notamment, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales.

6.2. Organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail

Le développement du télétravail régulier, occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise, ou dans la branche professionnelle, afin que celui-ci puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes pour tous – employeur, salariés et leurs représentants.

À titre d'exemple, certaines entreprises ont mis en place un « local syndical numérique », des panneaux d'affichage numérique, etc.

Les réunions de négociation et les réunions du CSE peuvent être impactées par le développement du télétravail. Si l'organisation des réunions sur site est préférable, il est possible, selon la réglementation en vigueur, d'organiser certaines d'entre elles à distance en l'absence d'accord spécifique, afin, notamment, de répondre à des situations particulières.

Les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

7. Mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Il est rappelé en préambule qu'en cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou un cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.1. Anticipation des mesures pour la continuité d'activité

Le caractère inédit et soudain de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de « Covid-19 » a contraint de nombreuses entreprises à avoir recours très rapidement et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est utile, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou les cas de force majeure. À cet égard, les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. À cet égard, le repérage en amont du périmètre des activités télétravaillables facilite la mise en place rapide du télétravail.

En l'absence d'accord collectif, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du code du travail relatives à la représentation du personnel.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les signataires encouragent les employeurs à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

En tout état de cause, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et/ou d'un plan de reprise d'activité, mobilisant les acteurs de l'entreprise, est utile pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeur nécessitant un recours au télétravail.

7.2. Prise en compte du contexte

Pour faire face par exemple à des situations de pandémie, de catastrophes naturelles, de destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, il peut être indispensable de recourir au télétravail dans l'entreprise pour permettre la continuité de son activité et la protection des salariés.

Dans de telles circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut concerner des salariés qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Une vigilance particulière doit être apportée lorsque le télétravail est porté à 100 % du temps de travail sur une très longue période.

7.3. Mise en place du télétravail

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

À cette fin, et en vue d'initier un dialogue interne associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise, il est utile de mettre en œuvre un processus adapté à l'entreprise. Ainsi, par exemple, en fonction de la taille de l'entreprise, une ou plusieurs personnes dédiées peuvent permettre le partage d'informations, la communication à destination de la communauté de travail, l'identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d'entraîner des difficultés, afin d'adapter les actions à mener.

7.3.1. Consultation du CSE

Face à l'urgence imposant le recours immédiat au télétravail et pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle ou un cas de force majeure, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré

comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés.

En conséquence, les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure : le CSE est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

7.3.2. Information des salariés

Il est rappelé que, compte tenu des circonstances de sa mise place, le principe de double volontariat ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de cas de force majeure.

Par conséquent, dans ce cas, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail, (les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

7.4. Organisation du télétravail

Il est rappelé que les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, ont vocation à s'appliquer également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Considérant les éventuelles difficultés que le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure peut occasionner pour les salariés, l'employeur porte une attention particulière à l'application des règles légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité des salariés concernés.

En outre, le manager a un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

Dans ces circonstances particulières, une vigilance est portée sur la prévention de l'isolement que peuvent ressentir certains salariés, qu'ils soient en télétravail ou qu'ils travaillent sur le site de l'entreprise.

7.4.1. Organisation matérielle, prise en charge des frais professionnels et équipements de travail

Eu égard aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure justifiant le recours au télétravail, en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur, selon les modalités prévues par l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

Il est rappelé que l'article 3.1.5 du présent accord, relatif à la prise en charge des frais professionnels, s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

7.4.2. Modalités d'organisation du dialogue social/exercice du droit syndical en cours de télétravail

Il est rappelé l'importance de préserver les missions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer les

règles de droit commun. À cet effet, les organisations signataires soulignent l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Il peut ainsi être utile d'adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d'organisation du dialogue social afin d'en préserver la qualité et la continuité, en se saisissant des possibilités prévues par les dispositions du code du travail. Cela peut notamment porter sur :

- l'assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;
- l'adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants et/ou les représentants syndicaux visant à faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail généralisé.

7.4.3. Application des règles de droit commun en matière de relation de travail

Il est rappelé que les règles de droit commun relatives à la relation de travail s'appliquent aux situations de télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles et cas de force majeure.

8. Comité de suivi paritaire

Compte tenu de l'évolution continue des pratiques s'agissant de recours au télétravail, les organisations de salariés et d'employeurs signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi paritaire de l'application du présent accord, constitué de représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il se réunit au terme d'un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Il s'agira notamment d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur les entreprises et leur performance économique et sociale, ainsi que d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

9. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 décembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Bourgogne)

NOR : ASET2150158M

IDCC : 1702

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

F RTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

URCB CFDT 21 25 ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

Dans le contexte de crise sanitaire provoquée par l'épidémie de « Covid-19 » et conformément aux recommandations émises par le ministère du travail sur la négociation des accords collectifs en cette période, la réunion paritaire du 8 décembre 2020 s'est déroulée par visioconférence. La convocation a été adressée aux participants par courrier recommandé et les liens et codes d'accès permettant de s'y connecter ont été communiqués par mail.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2021 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
I	1	100	20 219 €
	2	110	20 653 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
II	1	125	21 502 €
	2	140	23 808 €
III	1	150	25 479 €
	2	165	27 553 €
IV		180	29 680 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 décembre 2020
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Bourgogne)

NOR : ASET2150159M

IDCC : 2614

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

F RTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

URCB CFDT 21 25 ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

CFE-CGC BTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

Dans le contexte de crise sanitaire provoquée par l'épidémie de « Covid-19 » et conformément aux recommandations émises par le ministère du travail sur la négociation des accords collectifs en cette période, la réunion paritaire du 8 décembre 2020 s'est déroulée par visioconférence. La convocation a été adressée aux participants par courrier recommandé et les liens et codes d'accès permettant de s'y connecter ont été communiqués par mail.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
A	20 219 €
B	20 885 €
C	23 102 €
D	25 237 €
E	27 467 €
F	30 444 €
G	33 795 €
H	34 578 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021)
F	35 010 €
G	38 864 €
H	39 765 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 8 décembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Bourgogne)

NOR : ASET2150160M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

URCB CFDT 21 25 ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

Dans le contexte de crise sanitaire provoquée par l'épidémie de « Covid-19 » et conformément aux recommandations émises par le ministère du travail sur la négociation des accords collectifs en cette période, la réunion paritaire du 8 décembre 2020 s'est déroulée par visioconférence. La convocation a été adressée aux participants par courrier recommandé et les liens et codes d'accès permettant de s'y connecter ont été communiqués par mail.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Bourgogne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2021 comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
1	(0 à 10 km)	1,75 €	2,44 €	12 €
2	(10 à 20 km)	3,35 €	4,88 €	
3	(20 à 30 km)	4,82 €	7,78 €	
4	(30 à 40 km)	6,34 €	9,76 €	
5	(40 à 50 km)	7,88 €	12,19 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 9 décembre 2020
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Bretagne)

NOR : ASET2150155M

IDCC : 1702

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

F RTP Bretagne ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2021 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
I	1	100	20 419 €
	2	110	20 657 €
II	1	125	21 087 €
	2	140	23 524 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
III	1	150	25 211 €
	2	165	27 608 €
IV		180	30 117 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 9 décembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Bretagne)

NOR : ASET2150156M

IDCC : 2614

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

F RTP Bretagne ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivantes :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
A	20 418 €
B	21 384 €
C	23 001 €
D	25 395 €

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
E	27 775 €
F	30 832 €
G	34 531 €
H	36 504 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021)
F	35 457 €
G	39 711 €
H	41 980 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 9 décembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Bretagne)

NOR : ASET2150157M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Bretagne ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2021, comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
1	(0 à 10 km)	1,90 €	3,21 €	12,50 €
2	(10 à 20 km)	2,52 €	5,51 €	
3	(20 à 30 km)	3,85 €	7,85 €	
4	(30 à 40 km)	5,08 €	10,02 €	
5	(40 à 50 km)	6,41 €	12,37 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 décembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Franche-Comté)

NOR : ASET2150161M

IDCC : 1702

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

F RTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

URCB CFDT 21 25 ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

Dans le contexte de crise sanitaire provoquée par l'épidémie de « Covid-19 » et conformément aux recommandations émises par le ministère du travail sur la négociation des accords collectifs en cette période, la réunion paritaire du 8 décembre 2020 s'est déroulée par visioconférence. La convocation a été adressée aux participants par courrier recommandé et les liens et codes d'accès permettant de s'y connecter ont été communiqués par mail.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2021 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
I	1	100	20 219 €
	2	110	20 653 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
II	1	125	21 502 €
	2	140	23 808 €
III	1	150	25 479 €
	2	165	27 553 €
IV		180	29 680 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif du 8 décembre 2020
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Franche-Comté)

NOR : ASET2150162M

IDCC : 2614

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

F RTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

URCB CFDT 21 25 ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

CFE-GC BTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

Dans le contexte de crise sanitaire provoquée par l'épidémie de « Covid-19 » et conformément aux recommandations émises par le ministère du travail sur la négociation des accords collectifs en cette période, la réunion paritaire du 8 décembre 2020 s'est déroulée par visioconférence. La convocation a été adressée aux participants par courrier recommandé et les liens et codes d'accès permettant de s'y connecter ont été communiqués par mail.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
A	20 219 €
B	20 885 €
C	23 102 €
D	25 237 €
E	27 467 €
F	30 444 €
G	33 795 €
H	34 578 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021)
F	35 010 €
G	38 864 €
H	39 765 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 8 décembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Franche-Comté)

NOR : ASET2150163M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

URCB CFDT 21 25 ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

Dans le contexte de crise sanitaire provoquée par l'épidémie de « Covid-19 » et conformément aux recommandations émises par le ministère du travail sur la négociation des accords collectifs en cette période, la réunion paritaire du 8 décembre 2020 s'est déroulée par visioconférence. La convocation a été adressée aux participants par courrier recommandé et les liens et codes d'accès permettant de s'y connecter ont été communiqués par mail.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers

des entreprises des travaux publics de la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2021 comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
1	(0 à 10 km)	1,75 €	2,46 €	12 €
2	(10 à 20 km)	3,35 €	5,13 €	
3	(20 à 30 km)	4,82 €	8,92 €	
4	(30 à 40 km)	6,34 €	12,24 €	
5	(40 à 50 km)	7,88 €	15,03 €	
6	(50 à 70 km)	10,48 €	19,07 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 novembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2150128M

IDCC : 1702

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

FRTF Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Languedoc-Roussillon dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2021 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
I	1	100	20 093 €
	2	110	20 403 €
II	1	125	21 155 €
	2	140	23 472 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
III	1	150	25 071 €
	2	165	27 178 €
IV		180	29 506 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 30 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 30 novembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2150131M

IDCC : 2614

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

FRT Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Languedoc-Roussillon dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
A	20 061 €
B	20 910 €
C	22 931 €
D	24 957 €
E	27 694 €

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
F	30 925 €
G	33 879 €
H	35 599 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021)
F	35 563,75 €
G	38 960,85 €
H	40 938,85 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 30 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 30 novembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2150133M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux Publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Languedoc-Roussillon dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2021 comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
1	(0 à 10 km)	1,97	3,22	12,40
2	(10 à 20 km)	3,92	6,44	
3	(20 à 30 km)	5,13	9,64	
4	(30 à 40 km)	6,73	12,86	
5	(40 à 50 km)	8,49	16,06	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 30 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 novembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2150126M

IDCC : 1702

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

FRTF Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2021 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
I	1	100	20 093 €
	2	110	20 403 €
II	1	125	21 155 €
	2	140	23 472 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
III	1	150	25 071 €
	2	165	27 178 €
IV		180	29 506 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 30 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 30 novembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2150129M

IDCC : 2614

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

FRT Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
A	20 061 €
B	20 910 €
C	22 931 €
D	24 957 €
E	27 694 €

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021, base 35 heures)
F	30 925 €
G	33 879 €
H	35 599 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minimum hiérarchiques (année 2021)
F	35 563,75 €
G	38 960,85 €
H	40 938,85 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 30 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 30 novembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2150132M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2021 comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
1	(0 à 10 km)	1,97	3,22	12,40
2	(10 à 20 km)	3,92	6,44	
3	(20 à 30 km)	5,13	9,64	
4	(30 à 40 km)	6,73	12,86	
5	(40 à 50 km)	8,49	16,06	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 30 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210050-000221

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
