



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2021-09
13 mars 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-09 du 13 mars 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	5
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-09.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-09 du 13 mars 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Aide et services à domicile : avenant n° 45-2020 du 24 septembre 2020 relatif au régime de protection sociale complémentaire de prévoyance	5
Assurances (agences générales) : avenant n° 24 du 17 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2021	9
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 5 du 16 novembre 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé	11
Automobiles (services) : avenant n° 97 du 19 janvier 2021 relatif aux salaires minima	22
Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 25 juin 2020 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} juin 2020.....	25
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 29 du 8 janvier 2021 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »	32
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 124 du 12 janvier 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2021	34
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 19 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2021	37
Dentaires (cabinets) : accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2021	39
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 66 du 20 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	42
Formation (organismes) : avenant du 1 ^{er} décembre 2020 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.....	59
Formation (organismes) : avenant du 1 ^{er} décembre 2020 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.....	66
Géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres experts fonciers, métreurs-vérificateurs (cabinets ou entreprises) : accord du 20 janvier 2021 relatif aux salaires minimum conventionnels.....	79
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : accord n° 44 du 18 septembre 2019 relatif au droit à la déconnexion et à l'utilisation des techniques d'information et de communication.....	83

Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : accord du 10 juillet 2020 relatif à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.....	87
Importation-exportation (entreprises) : accord du 14 décembre 2020 relatif à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans le cadre de l'épidémie de « Covid-19 ».....	97
Librairie : avenant n° 1 du 8 décembre 2020 à l'accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance	99
Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 8 décembre 2020 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA).....	102
Particulier employeur (salariés, assistants maternels) : accord du 8 octobre 2020 relatif à l'organisation des réunions des CPPNI durant la crise sanitaire liée à la Covid-19.....	111
Particulier employeur (salariés, assistants maternels) : avenant n° 2 du 6 novembre 2020 relatif à la révision du protocole paritaire du 16 octobre 2018.....	115
Particulier employeur et emploi à domicile : accord-cadre interbranche du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation.....	120
Pompes funèbres : accord du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social.....	135
Pompes funèbres : accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2021	145
Prévention et sécurité (entreprises) : dénonciation par lettre du 30 novembre 2020 du SESA, du GES et du GPMSE (art. 2.5, annexe VIII).....	149
Télécommunications : accord du 22 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A »	151
Travaux publics (Alsace [ouvriers]) : accord du 27 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Alsace).....	155
Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 27 novembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Alsace).....	157
Travaux publics (Hauts-de-France [ouvriers]) : accord du 4 décembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Hauts-de-France).....	160
Travaux publics (Hauts-de-France [ETAM]) : accord du 4 décembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Hauts-de-France).....	162
Travaux publics (Nord Pas-de-Calais [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 4 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Nord Pas-de-Calais).....	164
Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 4 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Picardie)	166
Tuiles et briques (industrie) : accord du 17 décembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »	168

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES
À DOMICILE
(BAD)**

Avenant n° 45-2020 du 24 septembre 2020
relatif au régime de protection sociale complémentaire de prévoyance

NOR : ASET2150204M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent réaffirmer leur attachement à la mutualisation du régime de protection sociale complémentaire prévoyance. Depuis la fin des clauses de désignations, la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) constate tous les ans une érosion du nombre de bénéficiaires du régime de branche.

Afin de remédier à cette situation et permettre une optimisation de la mutualisation au sein du régime de protection sociale complémentaire maintien de salaire et prévoyance de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre les différentes mesures décrites ci-après.

Article 1^{er} | Frais et chargements de gestion

L'article 11.3 du titre VII de la convention collective est complété par l'article suivant :

« Article 11.3.1 | Frais et chargements de gestion

Les cotisations permettant de financer le régime de protection sociale complémentaire maintien de salaire et prévoyance doivent intégrer des frais (acquisition, commu-

nication, distribution assurance) et charges de gestion à hauteur maximum de 10,50 % des cotisations brutes encaissées. Ces frais ne pourront pas être supérieurs. »

Article 2 | Comptes de résultat et statistiques

Au titre VII de la convention collective est créé un article 12.1 :

« Article 12.1 | Comptes de résultat et statistiques

L'organisme assureur établit annuellement un compte de résultat présenté par exercice comptable et par exercice de survenance. Ces comptes de résultat de l'exercice N doivent obligatoirement être transmis et présentés annuellement aux partenaires sociaux de la branche, au plus tard le 30 juin N + 1.

Le solde technique du compte de résultat présenté par exercice comptable est déterminé comme la différence entre les produits (cotisations brutes encaissées, les intérêts techniques et les provisions d'ouverture) et les charges (prestations versées, frais et charge de gestion et les provisions de clôture).

L'organisme assureur établira des comptes de résultat spécifiques et les transmettra au plus tard le 30 juin aux partenaires sociaux de la branche.

Au titre du suivi et du pilotage du régime, l'organisme assureur transmet obligatoirement l'ensemble des données suivantes :

- la liste des sinistres indemnisés au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre N ;
- la liste des provisions mathématiques constituées ;
- les modalités et règles d'inventaire ;
- les hypothèses retenues pour le calcul des provisions techniques (tables, taux, triangle de cadencement, méthode...) ;
- la décomposition des frais et chargements de gestion sur le régime (frais d'acquisition, d'intermédiation, de gestion et d'assurance) ;
- statistiques sur la population assurée (âge, sexe...) au cours de l'exercice N et N – 1 ;
- statistiques sur les sinistres (nombres, âge, évolution N/N – 1, les risques en cours...).

Ces éléments sont transmis annuellement et au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N, aux partenaires sociaux de la branche.

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui ont contractualisé pour leur régime de maintien de salaire et de prévoyance avec d'autres organismes gestionnaires que ceux précisés à l'article 12 du titre VII, sont soumises aux mêmes obligations. Leur assureur doit se conformer aux modalités de présentation des comptes de résultat, d'élaboration des statistiques tels que définis ci-dessus.

Dans les entreprises ne bénéficiant pas de la mutualisation de leur régime au sein de la branche, ces éléments sont transmis annuellement par l'assureur à l'employeur et aux élus de la structure, au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N. »

Article 3 | Prestations du fonds social

L'article 14 du VII de la convention collective est ainsi modifié :

Le paragraphe suivant est supprimé :

« Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux orga-

nismes de prévoyance visés à l'article VII.12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion administrative spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes. »

L'article 14 du VII de la convention collective est remplacé par :

« Article 14.1 | *Fonds social de branche*

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII.12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion administrative spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes. Les cotisations permettant de financer le régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance doivent obligatoirement permettre de financer un fonds social dédié.

Le fonds social dédié est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels et doit obligatoirement prendre en charge les prestations individuelles suivantes :

- aide au maximum de 1 000 € en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- aide au maximum de 500 à 700 € en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- aide au maximum de 1 000 € en cas de salarié aidant familial ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 500 € pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations obligatoirement proposées dans le cadre d'un fonds social sont soumises à une condition de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 € maximum par part fiscale.

Des prestations collectives devront également être prises en charge par le fonds social et notamment des stages de préventions des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ce fonds social fait l'objet d'un suivi technique et financier annuel. Un compte de résultat spécifique est annuellement produit et présenté. La gestion de ce fond est confiée à la commission paritaire de suivi de la branche pour les entreprises bénéficiaires de la mutualisation au sein du régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance de la branche.

Article 14.2 | *Fonds social des entreprises n'entrant pas dans la mutualisation de branche*

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui n'ont pas contractualisé pour leur régime de prévoyance avec les organismes gestionnaires précisés à l'article 12 du titre VII n'entrent pas dans la mutualisation de branche et ne bénéficient du fonds social de branche de prévoyance.

De fait, ils doivent mettre en place un fonds social dédié aux bénéfices de leurs salariés et indépendant de celui de la branche.

Ce fonds social d'entreprise dédié à la prévoyance est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels et doit obligatoirement prendre en charge les prestations individuelles suivantes :

- aide au maximum de 1 000 € en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- aide au maximum de 500 à 700 € en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- aide au maximum de 1 000 € en cas de salarié aidant familial ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 500 € pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations obligatoirement proposées dans le cadre d'un fonds social d'entreprise sont soumises à une condition de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 € maximum par part fiscale.

Des prestations collectives devront également être prises en charge par le fonds social d'entreprise et notamment des stages de préventions des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ces entreprises doivent également confier la gestion de ce fonds social de prévoyance à une commission paritaire de prévoyance au sein de l'entreprise. Cette commission se réunira *a minima* trois fois par an. »

Article 4 | Autres dispositions du titre VII

Les autres dispositions non visées aux articles précédents restent inchangées.

Article 5 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Date d'entrée en vigueur. Agrément

L'avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 7 | Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 24 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 24 du 17 décembre 2020
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150222M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SN2A CFTC ;

FBA CFTD ;

UNSA banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

+ 1 % pour les classes 1, 2 et 3 ;

+ 0,5 % pour les classes 4, 5, 5 *bis* et 6.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts (pour 151,67 heures)
1	18 958 €
2	20 312 €
3	21 993 €
4	24 569 €
5	28 980 €

Classe	Salaires minima annuels bruts (pour 151,67 heures)
5 bis	33 388 €
6	37 796 €

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

Article 3 | Négociations relative à l'intéressement des salariés

Les partenaires sociaux s'engagent à débiter une négociation sur l'intéressement des salariés des agences générales d'assurances dès le mois de janvier 2021, avec une volonté d'aboutir dans les meilleurs délais.

Article 4 | Bilan de la situation économique

Les partenaires sociaux se réuniront au mois de septembre pour faire un point sur la situation économique des agences générales d'assurances. L'objectif est de suivre au plus près les impacts de la crise économique et sanitaire sur les entreprises de la branche et leurs salariés.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 6 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

IDCC : 3016 | **ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

Avenant n° 5 du 16 novembre 2020
à l'accord du 15 septembre 2015
relatif au régime de remboursement des frais de santé

NOR : ASET2150208M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

SOLIDAIRES,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) ont souhaité faire évoluer le régime frais de santé mis en place au profit des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) par l'accord national du 15 septembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 5 novembre 2019.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant trois organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Conformément aux dispositions légales, les organismes recommandés ne pourront refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord. Ils seront tenus d'appliquer un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les structures et pour tous les salariés concernés.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives commun aux trois assureurs choisis.

Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, communs aux trois organismes assureurs recommandés, conclus dans les mêmes conditions.

Cet avenant a pour effet de modifier l'accord du 15 septembre 2015 ainsi que les avenants y afférents.

Article 1^{er} | Champ d'application

À l'instar de la définition du champ d'application prévue au titre I^{er} de la convention collective nationale des ACI telle que modifiée en janvier 2020, le présent avenant couvre l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 | Cotisations

Les dispositions de l'article 5.2 « Modalités de cotisation dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes recommandés » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation "isolé" »

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives. Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations mensuelles servant au financement du remboursement des frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

La cotisation obligatoire du salarié et les cotisations facultatives (facultatif salarié et extension ayants droit) sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

- **Salariés relevant du régime général de Sécurité sociale**

REGIME GENERAL					
Régime souscrit par l'entreprise	ACTIFS (Taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		SALARIE	FACULTATIF	
				CONJOINT	ENFANT (1)
FORMULE BASE 1	Obligatoire salarié	Base 1 (= contrat obligatoire)	0,96%	-	-
	Extension ayants-droit	Base 1		1,08%	0,66%
	Facultatif salarié	+ Base 2	+ 0,23%	+ 0,25%	+ 0,12%
		+ Base 3	+ 0,53%	+ 0,62%	+ 0,28%
FORMULE BASE 2	Obligatoire salarié	Base 2 (= contrat obligatoire)	1,17%	-	-
	Extension ayants-droit	Base 2		1,31%	0,77%
	Facultatif salarié	+ Base 3	+ 0,30%	+ 0,37%	+ 0,16%
FORMULE BASE 3	Obligatoire salarié	Base 3 (= contrat obligatoire)	1,41%	-	-
	Extension ayants-droit	Base 3		1,61%	0,89%

(1) gratuité à partir du 3ème enfant

- **Salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle**

REGIME LOCAL					
Régime souscrit par l'entreprise	ACTIFS (Taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		SALARIE	FACULTATIF	
				CONJOINT	ENFANT (1)
FORMULE BASE 1	Obligatoire salarié	Base 1 (= contrat obligatoire)	0,58%	-	-
	Extension ayants-droit	Base 1		0,65%	0,36%
	Facultatif salarié	+ Base 2	+ 0,23%	+ 0,25%	+ 0,12%
		+ Base 3	+ 0,53%	+ 0,62%	+ 0,28%
FORMULE BASE 2	Obligatoire salarié	Base 2 (= contrat obligatoire)	0,74%	-	-
	Extension ayants-droit	Base 2		0,88%	0,46%
	Facultatif salarié	+ Base 3	+ 0,30%	+ 0,37%	+ 0,16%
FORMULE BASE 3	Obligatoire salarié	Base 3 (= contrat obligatoire)	0,98%	-	-
	Extension ayants-droit	Base 3		1,18%	0,58%

(1) gratuité à partir du 3ème enfant

Les taux de cotisations sont définis pour une période de 2 ans, soit du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022. Toute modification du ou des taux de cotisations proposée par les organismes assureurs recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent avenant. »

Article 3 | Tableau des garanties

Les dispositions de l'article 6.1 « Tableau des garanties » et les avenants y afférents sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

PRESTATIONS	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRECISIONS
Remboursement total dans la limite des frais réels, y compris remboursement de l'AMO* dès lors qu'elle intervient				
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique)				
Honoraires, actes et soins				
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	125% BR	150% BR	Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, actes techniques médicaux et autres actes pratiqués en hospitalisation.
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Séjours				
- Frais de séjour	100% BR	125% BR	150% BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des établissements médico-sociaux (EHPAD : Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes, maisons de retraite, MAS : Maisons d'Accueil Spécialisées). Prise en charge illimitée dans les établissements de santé.
- Chambre particulière	Néant	0,75% PMSS* par jour	1,25% PMSS par jour	En secteur conventionné. Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (=ambulatoire).
- Lit d'accompagnant	Néant	0,75% PMSS par jour	1,25% PMSS par jour	En secteur conventionné. Forfait par nuitée pour l'accompagnant d'un assuré de moins de 14 ans ou de 70 ans et plus.
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins Généralistes				
- Médecins signataires DPTM	120% BR	120% BR	120% BR	
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	100% BR	100% BR	
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins Spécialistes				
- Médecins signataires DPTM	150% BR	170% BR	200% BR	
- Médecins non signataires DPTM	130% BR	150% BR	180% BR	

Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE)				
- Médecins signataires DPTM	120% BR	125% BR	150% BR	
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Actes techniques médicaux (ATM) et de chirurgie (ADC)				
- Médecins signataires DPTM	120% BR	125% BR	150% BR	
- Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Honoraires paramédicaux				
- Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues)	100% BR	100% BR	125% BR	
Analyses et examens de laboratoire				
- Remboursés par l'AMO	100% BR	100% BR	125% BR	
Médicaments				
- Médicaments à Service Médical Rendu important*	100% BR	100% BR	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré*	100% BR	100% BR	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu faible*	15% BR	100% BR	100% BR	
Matériel médical				
- Orthopédie, accessoires, appareillage et autres prothèses remboursées par l'AMO (hors auditives, dentaires et optiques)	100% BR	125% BR	150% BR	
- Prothèse capillaire :				
• Classe 1	350 €	350 €	350 €	
• Classe 2	250 €	350 €	450 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
• Hors Classe	0 €	100 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO	Néant	Néant	20 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Transport prescrit et remboursé par l'AMO	100% BR	100% BR	100% BR	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (Service médical d'urgence régionale)
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €

DENTAIRE				
Soins et prothèses 100% santé (tels que définis réglementairement) - Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériel utilisé				Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.
- Panier 100% santé	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Actes soumis à des honoraires limites de facturation (HLF*).
Panier à honoraires maîtrisés et Panier à honoraires libres - Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériel utilisé				
- Soins, actes et consultations	100% BR	100% BR	100% BR	Panier à honoraires maîtrisés soumis à des honoraires limites de facturation.
- Inlays-onlays	125% BR	150% BR	175% BR	
- Inlays-core	125% BR	125% BR	150% BR	
- Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents visibles : incisives, canines et prémolaires	150% BR	225% BR	300% BR	
- Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents non visibles : molaires	125% BR	175% BR	250% BR	
Actes non remboursés par l'AMO				
- Parodontologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
- Implantologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Orthodontie remboursée par l'AMO	150% BR	200% BR	250% BR	Par semestre de traitement et par bénéficiaire.
OPTIQUE				
<p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none">· <u>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus</u>, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).· <u>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans</u>, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.· <u>Pour les enfants jusqu'à 6 ans</u>, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.				

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, la période est ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale.

Prise en charge de la monture dans la limite de 100 €.

Equipements 100% santé (Tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) - Classe A - Soumis à des prix limites de vente (PLV*)				Le professionnel de santé a l'obligation de proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.
- Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
- Verres (tous types de correction)				
- Prestations d'appairage				Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes.
- Autres suppléments (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)				
Equipements hors 100% santé (verres et/ou monture) - Classe B - Tarifs libres				
- Monture	90 €	100 €	100 €	Forfait par monture et par bénéficiaire. Y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur.
- Verre simple	Voir Grille Optique Base 1	Voir Grille Optique Base 2	Voir Grille Optique Base 3	
- Verre complexe				
- Verre très complexe				
Prestation d'adaptation verres de classe B	100% BR	100% BR	100% BR	
Autres suppléments pour verres de classe B (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)	100% BR	100% BR	100% BR	
Lentilles				
- Lentilles remboursées ou non remboursées par l'AMO	100 €	150 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire. Après épuisement du forfait, les lentilles remboursées sont prises en charge à hauteur de 100% BR (remboursement total : AMO + AMC) Sur prescription médicale. Y compris les lentilles jetables.
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	Néant	250 €	500 €	Forfait par année civile, par œil et par bénéficiaire.

AIDES AUDITIVES				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable.				
Equipements 100% santé (Tels que définis réglementairement) Classe I - Soumis à des prix limites de vente			Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.	
- Aides auditives	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Equipements hors 100% santé Classe II - Tarifs libres				
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	121% BR	121% BR	121% BR	Remboursement plafonné à 1700 € TTC par aide auditive y compris le remboursement de l'AMO
- Aides auditives pour les plus de 20 ans	250% BR	425% BR	425% BR	
Accessoires, entretien, piles, réparations	100% BR	100% BR	100% BR	
PREVENTION, BIEN ETRE ET SERVICES				
Actes de prévention	100% BR	100% BR	100% BR	Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la réglementation relative au contrat responsable.
Médecines douces : Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie, Acupuncture, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS – neurostimulation électrique transcutanée, Hypnose médicale, Etiopathie, Réflexologie, Sophrologie	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 5 par année civile)	Forfait par séance et par bénéficiaire dans la limite d'un nombre de séances déterminé par le niveau de garantie souscrit. Remboursement sur présentation d'une facture nominative acquittée établie par le professionnel sous réserve qu'elle comporte le n°FINESS et/ou le n°ADELI et/ou le n°RPPS et/ou le n° du Registre National des Etiopathes du professionnel concerné sauf pour la sophrologie et la réflexologie pour lesquelles cette référence n'est pas exigée. Seules les séances individuelles de professionnels diplômés, autorisés ou certifiés dans la discipline facturée peuvent faire l'objet d'une prise en charge.
Cures thermales remboursées par l'AMO : soins, transport, hébergement	Néant	100% BR	100% BR	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, transport et hébergement.
Assistance	OUI	OUI	OUI	Se référer à la Notice d'Information Assistance

Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter du 01/01/2021.

Les niveaux d'indemnisation définis s'entendent y compris les prestations versées par l'Assurance Maladie Obligatoire, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA).

Les taux de remboursement du régime obligatoire correspondent aux taux du régime général.

Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'ALD par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.

* Abréviations : **AMO** : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / **BR** : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général. / **BRR** : Base de remboursement reconstituée. / **DPTM** : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée : **OPTAM** (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) **OPTAM-CO** (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique) / **FR** : Frais réels. / **SMR** : Service Médical Rendu : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / **HLF** : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / **PLV** : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

FORFAIT PAR VERRE, y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur		Grille optique BASE 1		Grille optique BASE 2		Grille optique BASE 3	
VERRES SIMPLES		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
VERRES UNIFOCAUX	Verre unifocal sphérique, sphère de -6 à +6	60 €	80 €	70 €	90 €	80 €	100 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre ≤ +4 et sphère de -6 à 0	85 €	90 €	95 €	100 €	105 €	110 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 6	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
VERRES COMPLEXES		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
VERRES UNIFOCAUX	Verre unifocal sphérique, sphère < -6 ou > +6	85 €	100 €	95 €	110 €	105 €	120 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -6 à 0	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -6	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) > 6	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €
VERRES MULTIFOCAUX	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de -4 à +4	120 €	150 €	130 €	160 €	140 €	170 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≤ +4 et sphère de -8 à 0	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 8	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
VERRES TRES COMPLEXES		Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
VERRES MULTIFOCAUX	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de < -4 à ou > +4	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -8 à 0	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -8	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) > 8	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €

Les structures relevant du champ d'application du présent avenant, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte. »

Article 4 | Recommandation

Les dispositions de l'article 8 « Organismes assureurs recommandés » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties "frais de santé" prévues pour les salariés des ACI, les organismes assureurs suivants :

- Groupe AÉSIO : union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité. Immatriculé au répertoire SIRENE sous le n° 821 965 241 dont ADRÉA mutuelle, APRÉVA mutuelle et EOVI-MCD mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris ;
- Malakoff Humanis prévoyance : institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, 21, rue Laffitte, 75009 Paris, N° SIREN 775 691 181.

Les deux organismes assureurs précités sont co-assureurs entre eux dans le cadre d'un groupement de coassurance. Le groupe AÉSIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement AÉSIO - Malakoff Humanis ;

- Harmonie mutuelle, Groupe VYV, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Harmonie mutuelle confie l'interlocution commerciale au groupe VYV, immatriculé au répertoire SIRENE sous le n° 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, 75014 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

Article 5 | Effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021, sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 4 et dans le respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent avenant et s'affilier avant cette date au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'un des organismes assureurs recommandés.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent avenant visent à assurer une couverture « frais de santé » à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Le suivi de cet avenant sera assuré par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé qui se réunira au moins une fois dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent avenant. En outre, une réunion pourra être organisée, à la demande de l'une des parties représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant et de l'accord de 2015.

L'accord pourra être modifié dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera établi en 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, extension que les parties signataires s'engagent à demander sans délai.

Fait à Paris, le 16 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

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

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 97 du 19 janvier 2021

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2150215M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 89 du 3 juillet 2019,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers employés

Échelon	2021
12	1 974 €
11	1 925 €
10	1 875 €
9	1 834 €

Échelon	2021
8	1 777 €
7	1 725 €
6	1 693 €
5	1 660 €
4	1 633 €
3	1 612 €
2	1 595 €
1	1 579 €

Maîtrise

Échelon	MG 35 heures
25	2 495 €
24	2 363 €
23	2 231 €
22	2 104 €
21	2 034 €
20	1 974 €
19	1 969 €
18	1 943 €
17	1 925 €

Cadres

Niveau/degré	MG 35 heures
V	5 243 €
IV C	4 718 €
IV B	4 454 €
IV A	4 193 €
III C	3 932 €
III B	3 670 €
III A	3 407 €
II C	3 146 €
II B	2 885 €
II A	2 624 €
I C	2 494 €
I B	2 363 €
I A	2 231 €

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,39 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,94 €.

Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1 du présent avenant.

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

Article 6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 8

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de juillet 2021.

Fait à Paris, le 19 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **2389** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS**
(La Réunion)
(13 mai 2004)

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

Convention collective départementale

IDCC : **771** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS**
ET CADRES
(La Réunion)
(9 mai 1974)

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Convention collective départementale

IDCC : **627** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS**
ET AGENTS DE MAÎTRISE
(La Réunion)
(12 juillet 1971)

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Accord du 25 juin 2020

relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} juin 2020

NOR : ASET2150217M

IDCC : 627, 771, 2389

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

CAPEB Réunion ;

FRBTTP Réunion,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGTR,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 12 février 2020, sont arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

■ 0,974 % à compter du 1^{er} juin 2020.

Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

■ 0,974 % à compter du 1^{er} juin 2020.

Article 2 | ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

■ 0,974 % à compter du 1^{er} juin 2020.

Article 3 | Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

■ 0,974 % à compter du 1^{er} juin 2020.

Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 5 | Indemnité de repas ou « prime de panier »

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2019 sera augmenté de 0,4 % à compter du 1^{er} juillet 2020, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 11,94 €.

Article 6 | Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Article 8 | Application

Le présent accord est applicable à dater du 1^{er} juin 2020, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 25 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires des ouvriers du BTP

Année 2020

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

Niveau	Position	Coef.	Taux horaire (accord étendu du 27 mars 2019)	Taux horaire au 1 ^{er} juin 2020 ^(*)
I Ouvrier d'exécution	1 ^{er} échelon	102	11,12	11,23
	2 ^e échelon	103	11,23	11,34
II Ouvrier professionnel	1 ^{er} échelon	105	11,41	11,52
	2 ^e échelon	112	12,05	12,17
	3 ^e échelon	118	12,57	12,69
	4 ^e échelon	126	13,31	13,44
III Compagnon professionnel Chef d'équipe	1 ^{er} échelon	137	14,28	14,42
	2 ^e échelon	145	15,05	15,20
	3 ^e échelon	159	16,31	16,47
IV Maître ouvrier	1 ^{er} échelon	173	17,55	17,72
	2 ^e échelon	187	18,80	18,98
	3 ^e échelon	201	20,06	20,26

	Du 1 ^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020	du 1 ^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,89	11,94

(*) La présente grille s'applique à compter du 1^{er} juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

Niveau	Position	Coef.	Taux horaire (accord étendu du 27 mars 2019)	Taux horaire au 1 ^{er} juin 2020 ^(*)
I Ouvrier d'exécution	1 ^{er} échelon	102	10,78	10,88
	2 ^e échelon	103	10,85	10,96
II Ouvrier professionnel	1 ^{er} échelon	105	10,93	11,04
	2 ^e échelon	112	11,32	11,43

Niveau	Position	Coef.	Taux horaire (accord étendu du 27 mars 2019)	Taux horaire au 1 ^{er} juin 2020 ^(*)
	3 ^e échelon	118	11,82	11,94
	4 ^e échelon	126	12,05	12,62
III	1 ^{er} échelon	137	13,45	13,58
	Compagnon professionnel	145	14,16	14,30
	Chef d'équipe	159	15,35	15,50
IV	1 ^{er} échelon	173	16,53	16,69
	Maître ouvrier	187	17,74	17,91
	3 ^e échelon	201	18,91	19,09

	Du 1 ^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020	Du 1 ^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,89	11,94

(*) La présente grille s'applique à compter du 1^{er} juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.

(*) Lorsque le salarié effectue 39 heures dans 1 semaine, les heures entre la 36^e et la 39^e heure donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

Appointements minimaux des ETAM du BTP

Année 2020

Coef.	Salaire mensuel (accord étendu du 27 mars 2019)	Salaire mensuel au 1 ^{er} juin 2020 ^(*)
300	1 627,80	1 643,65
310	1 667,68	1 683,92
325	1 727,51	1 744,34
345	1 807,25	1 824,85
370	1 906,97	1 925,54
380	1 946,83	1 965,79
400	2 026,56	2 046,30
415	2 086,37	2 106,69
425	2 126,27	2 146,98
435	2 166,14	2 187,24
450	2 225,94	2 247,62
465	2 296,70	2 319,07
480	2 356,53	2 379,48
500	2 436,28	2 460,01
530	2 555,94	2 580,83
540	2 595,79	2 621,07
550	2 635,66	2 661,33
565	2 695,48	2 721,73

Coef.	Salaire mensuel (accord étendu du 27 mars 2019)	Salaire mensuel au 1 ^{er} juin 2020 (*)
575	2 735,35	2 761,99
585	2 775,18	2 802,21
600	2 835,06	2 862,67
620	2 914,80	2 943,19
630	2 925,32	2 953,81
645	2 985,12	3 014,20
655	3 025,03	3 054,49
665	3 063,92	3 093,76
680	3 123,14	3 153,56
700	3 202,86	3 234,06
710	3 242,67	3 274,25
730	3 321,26	3 353,61
745	3 380,49	3 413,42
755	3 420,35	3 453,66
780	3 519,41	3 553,69
800	3 599,12	3 634,18
820	3 677,71	3 713,53
830	3 717,58	3 753,79
845	3 776,78	3 813,57
860	3 835,99	3 873,35

(*) La grille s'applique à compter du 1^{er} juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.

Il n'existe qu'une seule grille quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Appointements minimaux des IAC du BTP Année 2020

Position	Coef.	Salaire mensuel (accord étendu du 27 mars 2019)	Salaire mensuel (au 1 ^{er} juin 2020)
A – Débutants			
Moins de 24 ans :	60	2 635,34	2 661,01
– de 24 à 26 ans	70	3 021,18	3 050,61
– de 26 à 28 ans	80	3 408,08	3 441,27
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	2 828,77	2 856,32
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3 214,61	3 245,92
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	3 601,51	3 636,59

Position	Coef.	Salaire mensuel (accord étendu du 27 mars 2019)	Salaire mensuel (au 1 ^{er} juin 2020)
B – Ingénieurs et assimilés			
– 1 ^{er} échelon			
Catégorie I ^(*)	90	3 793,86	3 830,81
Ingénieurs diplômés ^(*)	90	3 793,86	3 830,81
(*) Après 5 ans	95	3 987,32	4 026,16
Catégorie II ^(*)	100	4 180,76	4 221,48
(*) Après 5 ans	103	4 296,42	4 338,27
– 2 ^e échelon			
Catégorie I	108	4 489,85	4 533,58
Catégorie II	120	4 953,50	5 001,75
C – Cadres			
– 1 ^{er} échelon	130	5 340,39	5 392,41
– 2 ^e échelon	162	6 576,73	6 640,79

(*) La grille s'applique à compter du 1^{er} juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 29 du 8 janvier 2021

à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006
relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire
de frais de soins de santé »

NOR : ASET2150228M

IDCC : 843

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

CNBPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

Préambule

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé à l'unanimité de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2021 du régime « Remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux d'appel de la cotisation 2021 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2021, la cotisation mensuelle sera appelée comme en 2020 à :

- 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général, soit 46,62 € ;
- 0,94 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle, soit 32,22 €.

(Valeur du PMSS au 1^{er} janvier 2021 : 3 428 €). »

Les autres paragraphes restent inchangés.

Article 2 | Date d'effet. Durée

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Dépôt. Extension

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 124 du 12 janvier 2021

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150227M

IDCC : 843

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

CNBF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 124 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention collective ».

Préambule

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1^{er} janvier 2021, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} janvier 2021 :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0208 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,296 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,02 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,57 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1^{er} janvier 2021 :

a) Pour le personnel de fabrication :

- coefficient 155 : 10,52 € ;
- coefficient 160 : 10,62 € ;
- coefficient 170 : 10,83 € ;
- coefficient 175 : 10,94 € ;
- coefficient 185 : 11,27 € ;
- coefficient 190 : 11,37 € ;
- coefficient 195 : 11,47 € ;
- coefficient 240 : 12,37 €.

b) Pour le personnel de vente :

- coefficient 155 : 10,52 € ;
- coefficient 160 : 10,62 € ;
- coefficient 165 : 10,73 € ;
- coefficient 170 : 10,83 € ;
- coefficient 175 : 10,94 € ;
- coefficient 180 : 11,04 € ;
- coefficient 185 : 11,27 € ;
- coefficient 190 : 11,37 €.

c) Pour le personnel de services :

- coefficient 155 : 10,52 € ;
- coefficient 160 : 10,62 € ;
- coefficient 170 : 10,83 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2021, d'une rémunération annuelle brute de 34 681 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2021, d'une rémunération annuelle brute de 49 761 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 | *Date d'effet et durée*

Le présent avenant n° 124 prend effet au 1^{er} janvier 2021 et a une durée indéterminée.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : 1611 | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

Accord du 19 janvier 2021
relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2021

NOR : ASET2150218M

IDCC : 1611

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

SNCD Logistique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

■ 1 % à partir du Smic pour l'échelon G du groupe III ;

■ 1 % pour les échelons F, E, D et C du groupe III.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

(Voir page suivante.)

Grille des salaires minima conventionnels

Base nouvelle classification.

		Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadre	Groupe I. – A		4 927,94 €
	Groupe I. – B		4 314,36 €
	Groupe I. – C		3 834,96 €
	Groupe I. – D		3 681,56 €
	Groupe I. – E		2 953,18 €
	Groupe I. – F		2 876,22 €
	Groupe I. – G		2 780,34 €
AMT	Groupe II. – A		2 684,48 €
	Groupe II. – B		2 492,74 €
	Groupe II. – C		2 396,87 €
Employé-ouvrier	Groupe III. – A	14,55 €	2 206,71 €
	Groupe III. – B	13,30 €	2 016,45 €
	Groupe III. – C	12,18 €	1 846,03 €
	Groupe III. – D	11,49 €	1 742,07 €
	Groupe III. – E	11,14 €	1 688,52 €
	Groupe III. – F	10,49 €	1 590,86 €
	Groupe III. – G	10,36 €	1 570,13 €
	Groupe III. – H (*)	10,25 €	1 554,58 €
(*) Smic à la date de la révision des minima.			

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que ces augmentations ont vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} février 2021.

Il n'entrera en vigueur que le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié.

Fait à Paris, le 19 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 janvier 2021
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150229M

IDCC : 1619

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

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

CFE-CGC santé social ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant[e] dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet

de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Précisions supplémentaires :

Le 14 janvier 2021, les partenaires sociaux ont conclu un accord concernant les salaires de la branche des cabinets dentaires (convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 [IDCC 1619]).

Ils tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 2,2 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1^{er} janvier 2021.

Dépôt. Extension. Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} janvier 2021 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France (les CDF) signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 14 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grilles des taux minimaux applicable au 1^{er} janvier 2021

Horaire mensuel légal et conventionnel = 157,67 heures.

euros			
I - PERSONNEL D'ENTRETIEN			10,25
II - PERSONNEL ADMINISTRATIF			
2.1 Réceptionniste ou hôtesse d'accueil			10,25
2.2 Secrétaire (ST)			11,64
III - PERSONNEL TECHNIQUE			
3.1 Aide dentaire			10,61
3.2 Assistante dentaire			11,77
3.2.1 Mention complémentaire 1			
3.3 Prothésiste dentaire de laboratoire			
3.3.1 Niveau 1			10,94
3.3.2 Niveau 2 *	*		13,81
3.3.3 Niveau 3 **	**		17,08
3.3.4 Niveau 4			18,59
IV - PERSONNEL EN FORMATION			
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
4.1 Secrétaire ST			
4.2 Aide dentaire			
4.3 Assistante dentaire			
moins de 26 ans	90% Smic		9,23
plus de 26 ans	100% Smic		10,25
4.4 Brevet professionnel de Prothésiste dentaire			
moins de 26 ans	90% Smic		9,23
plus de 26 ans *	85% de 13,81 *		11,74
4.5 Brevet technique de métier de Prothésiste dentaire			
moins de 26 ans	90% Smic		9,23
plus de 26 ans **	85% de 17,08 **		14,52

(1) Mention complémentaire :

143 €

consécutif à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.6 de l'annexe I de la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires (proratisés pour les temps partiels).

Prime de secrétariat :

(proratisée pour les temps partiels)

179 €

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : 1790 | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

Avenant n° 66 du 20 janvier 2021
relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150211M

IDCC : 1790

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle et communication ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le développement des métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels et la professionnalisation des activités qui en découlent imposent le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée.

La formation professionnelle constitue un facteur d'accompagnement de la compétitivité des entreprises et d'employabilité des salariés. Elle permet de maintenir les salariés dans leur emploi et de faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de consommation et de communication ainsi que de l'organisation du travail. Elle vise également à faire face à la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et à l'accélération des mutations économiques. Enfin, elle permet d'appréhender au mieux les opportunités professionnelles offertes par le marché.

L'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de

reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») remplaçant le dispositif de période de professionnalisation.

En prenant en considération d'une part les attentes croisées des entreprises et des salariés, qui diffèrent selon l'organisation et la structure des emplois de chaque entreprise, et d'autre part, la saisonnalité de l'activité, il est convenu entre les parties de la conclusion d'un accord spécifique dédié au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A), afin de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences.

Ce dispositif doit permettre aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser tant leur évolution ou promotion professionnelle que leur maintien dans l'emploi. La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou une promotion professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. La « Pro-A » est orientée vers les salariés en poste, notamment les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés saisonniers. Ces derniers constituent une part importante des publics recrutés par les entreprises de la branche. À ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'apprentissage prévus par l'accord national interprofessionnel sur la formation pour tenir compte de la diversité des apprenants.

Il s'agit également de mener une politique active de formation en alternance par l'accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et l'affirmation du rôle majeur des tuteurs. Enfin, elle permettra aux salariés de préparer leur reconversion professionnelle, soit à leur demande, soit en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Compte tenu de la portée de cet avenant, les partenaires sociaux accorderont une attention particulière sur la communication de cet accord aux plus petites entreprises, majoritaires dans la branche, ainsi qu'aux salariés.

Article 1^{er} | Objet

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

Article 2 | Champ d'application

Les dispositions de l'accord sont applicables aux entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) et de son annexe « Spectacle » du 10 mai 1996, quels que soient les effectifs de l'entreprise, incluant ainsi les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Public concerné

Il est rappelé que le dispositif de la « Pro-A » concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le dispositif « Pro-A » est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, il vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau 6 du nouveau cadre national des certifications, correspondant au grade de la licence.

Article 4 | *Objet et forme du dispositif de « Pro-A »*

Le dispositif de la « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, la « Pro-A » peut viser des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ainsi que l'acquisition de socle de connaissances et de compétences.

La formation organisée au titre de la « Pro-A » repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation et qui est un moment opportun pour envisager une « Pro-A ».

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

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, selon les modalités fixées par accord d'entreprise. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

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. Cette durée ne s'applique pas aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 5 | *Tutorat*

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la « Pro-A ».

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider les personnes qui, dans l’entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la « Pro-A » ;
- d’organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l’activité de ces personnes dans l’entreprise, et de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences, d’aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d’actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d’assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

Pour permettre au tuteur d’exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit bénéficier d’une préparation à sa fonction, éventuellement d’une formation spécifique, et il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des contrats de professionnalisation.

Article 6 | Certifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d’acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux ont dressé la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » : la liste est disponible en annexe 1 du présent accord.

Les parties conviennent que tout CQP détenu par la branche ainsi que toute certification créée postérieurement à la signature du présent accord seront automatiquement ajoutés à cette liste.

Les études menées dans le cadre de l’observatoire paritaire des métiers et des qualifications ont permis d’identifier les métiers en mutation ou en tension et de dresser le bilan des politiques de branche en matière d’apprentissage et de formation professionnelle. Cette étude a donné lieu à un argumentaire disponible en annexe 2 du présent accord.

De fait, les partenaires sociaux réaffirment que ces certifications répondent précisément aux problématiques d’embauche de la filière, permettant de couvrir en partie les besoins relatifs aux métiers en forte mutation, aux métiers nouveaux et aux métiers spécifiques. Elles sont la clef de voûte permettant le maintien des savoir-faire, limitant l’obsolescence des compétences et favorisant l’employabilité des salariés de la branche. Elles sont également un outil majeur favorisant la promotion interne des salariés et ouvrant des possibilités de reconversion professionnelle.

Article 7 | Prise en charge

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formations) ;
- frais de transport et d’hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Article 8 | Durée, dépôt, extension, révision, dénonciation

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1^{er} février 2021 en l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 8 jours à compter de sa signature.

Le présent accord ainsi que ses annexes seront déposés à la direction des relations du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC.

Le présent avenant ainsi que ses annexes pourront être révisés ou dénoncés conformément aux dispositions légales.

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 20 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

THEMATIQUES METIERS				
HOTELLERIE- RESTAURATION - CUISINE				
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Numéro RNCP/Lien France Compétences	Etat certification
CQP EMPLOYÉ(E) DE RESTAURATION RAPIDE	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CPNEFP) - Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNEELAC)	Sans niveau spécifique	RNCP27860 - CQP Employé(e) de restauration rapide - France Compétences (francecompetences.fr)	INACTIVE
TP - AGENT(E) DE RESTAURATION	Ministère chargé de l'Emploi	Niveau 3	RNCP280 - TP - Agent(e) de restauration - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
SERVEUR EN RESTAURATION	Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (CPNE-IH) - CERTIDEV	Niveau 3	RNCP31402 - Serveur en restauration - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
CQP AGENT DE CUISINE	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CPNEFP) - Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNEELAC)	Sans niveau spécifique	RNCP27861 - CQP Agent de cuisine. - France Compétences (francecompetences.fr)	INACTIVE
CQP ASSISTANT D'EXPLOITATION SPÉCIALISATIONS RESTAURATION ET HÉBERGEMENT	Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (CPNE-IH) - CERTIDEV	Sans niveau spécifique	RNCP31404 - CQP Assistant d'exploitation spécialisations restauration et hébergement - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
CQP COMIMIS DE SALLE	CQP DE BRANCHE	Sans niveau spécifique	CQP DE BRANCHE	
CAP - PÂTISSIER	Ministère de l'éducation nationale	Niveau 3	RNCP5226 - CAP - Pâtissier - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE

CQP BARMAN DU MONDE DE LA NUIT	Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (CPNE-IH) - CERTIDEV	Sans niveau spécifique	RNCP31330 - CQP Barman du monde de la nuit - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
Employé polyvalent du commerce et de la distribution	CCI FRANCE	Niveau 3	RNCP35010	ACTIVE
Vendeur en boulangerie-pâtisserie	Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)	Niveau 3	RNCP15076	ACTIVE
Barmaid	Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (CPNE-IH) - CERTIDEV	Sans niveau spécifique	RNCP31330	ACTIVE
Boulangier/Pâtissier	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE	Niveau 3	RNCP2444	ACTIVE
Chef de cuisine	CENTRE DE FORMATION D'ALAIN DUCASSE	Niveau 5	RNCP26924	ACTIVE
Chef de partie	CENTRE DE FORMATION D'ALAIN DUCASSE	Niveau 4	RNCP31886	ACTIVE
Chef de rang	CCI DES HAUTES PYRENEES	Niveau 4	RNCP34716	ACTIVE
Commis	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) - CERTIDEV	Sans niveau spécifique	RNCP31381	ACTIVE
Employé de restauration	Ministère chargé de l'Emploi	Niveau 3	RNCP280	ACTIVE
Maître d'hôtel	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)	Niveau 6	RNCP29978	ACTIVE
Employé technique de restauration	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) - CERTIDEV	Niveau 3	RNCP31326	ACTIVE
ACTIVITES DE LOISIRS				
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences	Etat certification
CQP OPÉRATEUR(TRICE) D'ATTRACTIONS	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CPNEFP) - Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC)	Sans niveau spécifique	RNCP27862 - CQP Opérateur(trice) d'attractions - France Compétences (francecompetences.fr)	INACTIVE

ANIMATEUR(TRICE) MUSICAL ET SCÉNIQUE	UCPA FORMATION	Niveau 5	RNCP28717 - Animateur(trice) musical et scénique - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
CQP OPÉRATEUR DE PARCOURS ACROBATIQUE EN HAUTEUR	CPNE des espaces de loisirs d'attractions et culturels	Sans niveau spécifique	CQP DE BRANCHE	ACTIVE
TOURISME - ACCUEIL				
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences	Etat certification
TP - GUIDE ACCOMPAGNATEUR TOURISTIQUE	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	Niveau 4	RNCP32351 - TP - Guide accompagnateur touristique - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
BTS - TOURISME	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 5	RNCP14892 - BTS - Tourisme - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
TP - RÉCEPTIONNISTE EN HÔTELLERIE	Ministère du travail	Niveau 4	RNCP34157 - TP - Réceptionniste en hôtellerie - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
TP - CHARGÉ D'ACCUEIL TOURISTIQUE ET DE LOISIRS	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	Niveau 4	RNCP31047 - TP - Chargé d'accueil touristique et de loisirs - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
TP - TECHNICIEN (NE) D'ACCUEIL TOURISTIQUE OPTION ACCOMPAGNEMENT, OPTION ANIMATION	Ministère chargé de l'Emploi	Niveau 4	RNCP1896 - TP - Technicien (ne) d'accueil touristique option accompagnement, option animation - France Compétences (francecompetences.fr)	INACTIVE
TP - RESPONSABLE D'ÉTABLISSEMENT TOURISTIQUE	Ministère chargé de l'Emploi	Niveau 5	RNCP1895 - TP - Responsable d'établissement touristique - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
Agent et hôte(sse) d'accueil	MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE	Niveau 4	RNCP32049	ACTIVE
SPECTACLE				
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences	Etat certification
Technicien des métiers du spectacle, option Techniques de l'habillage	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 4	RNCP1136	ACTIVE

Régisseur général du spectacle vivant et de l'événementiel	GRIM EDIF	Niveau 6	RNCP18154	ACTIVE
DEUST - Formation de base aux métiers du théâtre	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 5	RNCP2911	ACTIVE
DE - Diplôme d'Etat de professeur de théâtre	Ministère de la Culture et de la Communication	Niveau 5	RNCP24599	ACTIVE
Artiste de théâtre corporel	Studio MAGENIA - Académie européenne de théâtre corporel	Niveau 5	RNCP25457	ACTIVE
DE - Diplôme d'État de professeur de danse	Ministère chargé de la Culture - Direction générale de la création artistique (DGCA)	Niveau 5	RNCP13866	ACTIVE
Agent technique son et lumières du spectacle vivant	CENTRE INFORMATIONS ACTIVITES MUSICALES	Niveau 3	RNCP34812	ACTIVE
Technicien du spectacle vivant et de l'événementiel son lumière plateau vidéo	GRIM-EDIF	Niveau 4	RNCP34369	ACTIVE
Régisseur technique du spectacle vivant et de l'événementiel	GRIM EDIF	Niveau 5	RNCP15235	ACTIVE
Régisseur son du spectacle vivant et de l'événementiel	Institut technologie européen des métiers de la musique (ITEMIM)	Niveau 5	RNCP16878	ACTIVE
Hôte(sse) de billetterie	CCI FRANCE	Niveau 3	RNCP35010	ACTIVE

THEMATIQUES TRANSVERSALES				
COMMERCE - VENTE				
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France compétences	Etat certification
CQP VENDEUR(EUSE) EN ESPACE DE LOISIRS	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CPNEFP) - Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC)	Sans niveau spécifique	RNCP27533 - CQP Vendeur(euse) en espace de loisirs - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
BTS - MANAGEMENT DES UNITÉS COMMERCIALES	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 5	RNCP462 - BTS - Management des unités commerciales - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
BTS - NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Niveau 5	RNCP34030 - BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
MANAGER DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL	Institut des professions des affaires et du commerce (IPAC)	Niveau 7	RNCP11541 - Manager du développement commercial - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
BTS - MANAGEMENT COMMERCIAL OPÉRATIONNEL	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	Niveau 5	RNCP34031 - BTS - Management commercial opérationnel - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL	La compagnie de formation - Pigier	Niveau 6	RNCP13596 - Responsable du développement commercial - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
TP - VENDEUR(SE)-CONSEIL EN MAGASIN	Ministère chargé de l'Emploi	Niveau 4	RNCP13620 - TP - Vendeur(se)-conseil en magasin - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
MARKETING - STRATEGIE COMMERCIALE				
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France compétences	Etat certification
MANAGER DU MARKETING ET DE LA STRATÉGIE COMMERCIALE	MBA INSTITUTE	Niveau 7	RNCP34806 - Manager du marketing et de la stratégie commerciale - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE

RESPONSABLE MARKETING ET COMMERCIAL	ESGCV	Niveau 6	RNCP18000 - Responsable marketing et commercial - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
MANAGER DU MARKETING ET DE LA COMMUNICATION	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information (ISIMI) - Pôle Paris alternance	Niveau 7	RNCP16651 - Manager du marketing et de la communication - France Compétences (francecompetences.fr)	INACTIF
RESPONSABLE MARKETING ET COMMUNICATION	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information (ISIMI) - Pôle Paris alternance	Niveau 6	RNCP27102 - Responsable marketing et communication - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
FINANCES - COMPTABILITE				
		Niveau de formation	Lien France compétences	Etat certification
BTS - GESTION DE LA PME	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 5	RNCP23260 - BTS - Gestion de la PME - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
BTS COMPTABILITE ET GESTION	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 5	RNCP31059 - BTS - Comptabilité et gestion - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
DCG (DIPLÔME COMPTABILITE GESTION)	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 6	RNCP4875 - Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
COMPTABLE	Institut de formation commerciale permanente	Niveau 5	RNCP34191 - COMPTABLE - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
ASSISTANT DE COMPTABILITÉ ET D'ADMINISTRATION	Union prof, cadre technicien secrétariat Centre national d'enseignement à distance (CNED)	Niveau 4	RNCP34327 - Assistant de comptabilité et d'administration - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
RESSOURCES HUMAINES				
		Niveau de formation	Lien France compétences	Etat certification
TP - GESTIONNAIRE DE PAIE	MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI	Niveau 5	RNCP4113 - TP - Gestionnaire de paie - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
TP - ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES	MINISTÈRE DU TRAVAIL	Niveau 5	RNCP35030 - TP - Assistant ressources humaines - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE
MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES	SCIENCES-U LYON IPAC	Niveau 7	RNCP25518 - Manager des ressources humaines - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE

GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES		LA COMPAGNIE DE FORMATION		Niveau 6	RNCP34710 - Gestionnaire des ressources humaines - France Compétences (francecompetences.fr)		ACTIVE
COMMUNICATION D'ENTREPRISE							
Titre de la certification		Certificateur		Niveau de formation	Lien France compétences		Etat certification
MANAGER DE LA MARQUE		ISCOM		Niveau 7	RNCP34406 - Manager de la marque - France Compétences (francecompetences.fr)		ACTIVE
BTS - COMMUNICATION		Ministère chargé de l'enseignement supérieur		Niveau 5	RNCP7481 - BTS - Communication - France Compétences (francecompetences.fr)		ACTIVE
DIRECTEUR(TRICE) DE LA COMMUNICATION		Institut européen de la communication et des médias - ECS Paris		Niveau 7	RNCP24878 - Directeur(trice) de la communication - France Compétences (francecompetences.fr)		INACTIVE
CHARGE DE COMMUNICATION		European communication school (ECS)		Niveau 6	RNCP17832 - Chargé de communication - France Compétences (francecompetences.fr)		INACTIVE
FONCTIONS SUPPORT							
BUREAUTIQUE - SECRETARIAT							
Titre de la certification		Certificateur		Niveau de formation	Lien France compétences		Etat certification
BAC PRO - GESTION-ADMINISTRATION		Ministère de l'éducation nationale		Niveau 4	RNCP14695 - BAC PRO - Gestion-Administration - France Compétences (francecompetences.fr)		ACTIVE
TP - SECRÉTAIRE ASSISTANT		Ministère du travail - Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)		Niveau 4	RNCP193 - TP - Secrétaire assistant - France Compétences (francecompetences.fr)		ACTIVE
BTS - SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE		Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation		Niveau 5	RNCP34029 - BTS - Support à l'action managériale - France Compétences (francecompetences.fr)		ACTIVE
TP - ASSISTANT DE DIRECTION		Ministère du travail		Niveau 5	RNCP34143 - TP - Assistant de direction - France Compétences (francecompetences.fr)		ACTIVE

INFORMATIQUE					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France compétences	Etat certification	
TP - CONCEPTEUR DÉVELOPPEUR D'APPLICATIONS	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	Niveau 6	RNCP31678 - TP - Concepteur développeur d'applications - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE	
ADMINISTRATEUR(TRICE) SYSTÈME ET RÉSEAU	ENI école informatique	Niveau 6	RNCP6631 - Administrateur(trice) système et réseau - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE	
CHEF(FE) DE PROJETS INFORMATIQUES	Ass. pour développement insertion professionnelle	Niveau 7	RNCP25554 - Chef(fe) de projets informatiques - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE	
EXPERT EN INGÉNIERIE DE L'INFORMATIQUE ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION	ANAPIJ	Niveau 7	RNCP28332 - Expert en ingénierie de l'informatique et des systèmes d'information - France Compétences (francecompetences.fr)	ACTIVE	
Responsable digital et médias sociaux	Université de Cergy-Pontoise	Niveau 6	RNCP30101	ACTIVE	
Responsable informatique	Grenoble école de management (Grenoble EM)	Niveau 7	RNCP29837	ACTIVE	
Responsable marketing et communication	Université Paris 13	Niveau 6	RNCP30152	ACTIVE	
Designer Web	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	Niveau 5	RNCP26602	ACTIVE	
Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	Institut Mines Télécom - Télécom ParisTech	Niveau 7	RNCP32121	ACTIVE	
Data scientist	OPENCLASSROOMS	Niveau 7	RNCP34545	ACTIVE	
Technicien informatique	C E SI	Niveau 5	RNCP34602	ACTIVE	
Technicien supérieur systèmes et réseaux	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	Niveau 5	RNCP31115	ACTIVE	
MAINTENANCE - LOGISTIQUE					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France compétences	Etat certification	
BTS - Conception et réalisation de systèmes automatiques	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	Niveau 5	RNCP12808	ACTIVE	

TP - Agent de propreté et d'hygiène	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	Niveau 3	RNCP278	ACTIVE
Directeur(rice) travaux neufs/développement	Université d'Artois	Niveau 6	RNCP30144	ACTIVE
Responsable logistique	CCI FRANCE	Niveau 6	RNCP23939	ACTIVE
Responsable achat approvisionnement / Manager de la performance achats	ESGCV	Niveau 7	RNCP34201	ACTIVE

Annexe 2 Argumentaire pour accompagner la sélection de certifications « Pro-A »

1. Portrait de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels

La branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels se compose de 3 100 établissements employeurs. La branche emploie près de 50 000 salariés en emploi principal auxquels s'ajoutent 30 000 salariés en emploi saisonnier. Près de 13 000 employés sont des étudiants et 3 400 des intermittents du spectacle.

La branche se singularise par une grande diversité des métiers exercés et des flux d'emploi conséquents, près des deux-tiers des postes étant occupés par des emplois saisonniers.

Les métiers opérationnels, souvent accessibles sans conditions d'expérience ou de diplôme, permettent l'insertion dans l'emploi de salariés aux profils variés. Ce secteur constitue en effet, hors période de crise, une voie privilégiée d'insertion pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, en termes de perspectives, de formation professionnelle, de carrière et de construction de parcours professionnels tant dans la branche du divertissement que dans d'autres secteurs d'activités.

2. Les mutations en cours et anticipées

La numérisation, une évolution importante

La numérisation du secteur se matérialise par la création d'outils et d'animations à destination des visiteurs telles que des applications, la réalité augmentée ou encore la précommande de restauration rapide ou classique. La numérisation demeure toutefois réservée aux structures disposant des moyens suffisants et en particulier les grands parcs nationaux (suivi en temps réel des files d'attente...). Les modalités d'accueil des visiteurs sont ainsi en cours de mutations ; ces évolutions nécessitent l'accompagnement des salariés ne disposant pas de compétences numériques.

Outre le développement d'outils de gestion digitalisés (gestion RH, billetterie, comptabilité, etc.), les établissements doivent désormais être référencés en ligne pour gagner en visibilité et communiquer en ligne par le biais de leur propre site internet ou via les réseaux sociaux.

Une concurrence croissante poussant les acteurs à se diversifier

La croissance du secteur avant la crise et l'ouverture de nouveaux sites de loisirs, d'attractions ou culturels poussent les acteurs à se distinguer et à toucher un public plus large en diversifiant leur offre. Ils peuvent alors intégrer d'autres prestations (spectacle vivant, évènementiel...) ou créer des offres spécifiques (pôle enfant pour permettre aux adultes de profiter des attractions, évènementiel).

Certains des acteurs font évoluer leur modèle économique en offrant la possibilité aux entreprises d'organiser des séminaires, alors que d'autres s'insèrent dans des réseaux touristiques comme ceux des offices de tourisme et développent des partenariats avec d'autres acteurs pour développer des offres touristiques intégrées (une entrée dans un site + un hébergement + un dîner).

La professionnalisation progressive du secteur

Face à l'allongement de la saison et au besoin en main-d'œuvre en basse saison (renouvellement de l'offre) des acteurs ont transformé certains emplois saisonniers en CDI, ou en CDI-I (contrat à durée indéterminée intermittent).

En outre, des sites de loisirs et de divertissements se sont engagés dans une démarche d'amélioration continue dans le cadre du label « Qualité tourisme ».

3. L'impact de ces évolutions sur les métiers : l'obsolescence de certains métiers et les compétences à développer

L'emploi salarié doit intégrer la recomposition de l'offre et les innovations technologiques

Certaines fonctions transverses sont impactées de manière négative par la digitalisation. L'automatisation et l'externalisation de certaines tâches peuvent réduire les besoins d'emploi sur les métiers concernés, notamment gestion de la paie, secrétariat, comptabilité, ou encore caisse. Cette évolution engendre la nécessité de penser le parcours professionnel des salariés concernés et d'accompagner leur montée en compétence vers des tâches à plus forte valeur ajoutée humaine, par exemple vers celles comportant une dimension d'analyse ou d'accompagnement.

Les compétences permettant d'enrichir le parcours du visiteur deviennent prépondérantes.

Les métiers de l'accueil et des relations avec les visiteurs gagnent en complexité. Du fait du renforcement des attentes des visiteurs en matière de personnalisation de l'expérience et de l'accompagnement, les compétences de l'opérateur d'accueil, aujourd'hui orientées vers la billetterie et l'information, se déplacent vers le conseil et l'accompagnement des publics afin de leur proposer le parcours optimal en fonction de leurs attentes. Les compétences relationnelles (attitude face au visiteur, empathie, capacités de communication, pédagogie, orientation client) sont davantage privilégiées. Par ailleurs, la présence des publics étrangers engendre un besoin en compétences des salariés de l'accueil en langues étrangères (anglais mais aussi langues des publics qui se diversifient : chinois, russe, arabe...). Ces compétences deviennent d'autant plus fondamentales qu'elles contribuent à la personnalisation de l'expérience visiteur. Ces compétences concernent notamment les effectifs des opérations d'attractions, de l'hébergement, de la restauration, du bar, de la vente.

Les compétences digitales de marketing et de communication deviennent nécessaires. Le comportement numérique des visiteurs (comparaison, notation), ainsi que l'enrichissement de l'offre événementielle en partie à destination de la clientèle affaires, engendrent le besoin pour les structures de gérer et d'améliorer leur présence en ligne, ainsi que de constituer une stratégie de communication omnicanale. Celles-ci sont logiquement amenées à développer les compétences des salariés en matière de marketing en ligne et de communication digitale.

Les métiers de l'événementiel et de commercial. La diversification de l'offre notamment en direction de la clientèle affaires et de la logique événementielle créent des besoins en compétences au niveau des fonctions commerciales et de développement, des métiers de l'événementiel, de la communication ainsi que du marketing et de la vente à destination d'une clientèle professionnelle.

Vers l'augmentation des besoins en compétences en vente à distance et en programmation numérique. Les usages et les attentes toujours plus poussées des visiteurs en matière d'expérience numérique, tels que le développement des services de réservation en ligne, conduisent à un accroissement de la demande sur les fonctions de la vente à distance (agent de réservation, support client). Ces usages couplés à des attentes croissantes d'accompagnement et de personnalisation de l'expérience numérique du visiteur, par exemple via une application accom-

pagnant le visiteur lors de sa venue sur le site, donnent lieu à des besoins sur des fonctions de développement informatique et de programmation dans les plus grandes structures.

Vers le développement technologique des métiers de la maintenance des attractions afin de pallier le risque d'obsolescence de compétences uniquement électromécaniques. L'émergence de nouvelles attractions faisant appel aux technologies numériques exige le développement de nouvelles compétences techniques, notamment sur les métiers de la maintenance. Cette tendance impacte également la formation des opérateurs d'attractions, de même que les ingénieurs et concepteurs chargés d'imaginer la nouvelle offre de divertissement.

Les métiers du Spectacle connaissent de grandes difficultés dues à la crise sociale engendrée par la pandémie de Covid-19. Pléthore d'entreprises ont recours à des saisonniers ou à des salariés permanents pour assurer la création, la préparation et les représentations des spectacles vivants et autre évènements artistiques qui constituent un des socles du modèle économique du secteur d'activité. Cette famille de métiers doit être soutenue pour ne pas disparaître, et ses emplois doivent être encouragés par des formations régulières.

Source :

Rapport emploi-formation de la branche professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, observatoire prospectif des métiers et des qualifications des espaces de loisirs d'attractions et culturels, 2019.

Avenant du 1^{er} décembre 2020

à l'accord du 3 juillet 1992
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

NOR : ASET2150206M

IDCC : 1516

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

FFP ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, principalement par la mise en place de prestations à caractère non directement contributives constitutives d'un degré élevé de solidarité, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2016.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et l'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des organismes de formation ont procédé :

- d'une part, à l'audit du régime de prévoyance ;
- et d'autre part, au réexamen du choix des organismes assureurs recommandés.

En conséquence, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 3 juillet 1992.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 2 | Organismes assureurs recommandés

Les articles 11.2 et 11.2 *bis* de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les articles suivants :

« 11.2. Choix des organismes assureurs

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander auprès des organismes de formation les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

- AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 14, boulevard Malesherbes, 75014 Paris ;
- APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- Malakoff Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

- OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux organismes de formation un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

11.2 *bis*. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2021, soit pour le 1^{er} janvier 2026. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

Article 3 | Modification des catégories de personnel

Les partenaires sociaux décident de substituer dans l'intégralité de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 aux catégories :

- de personnel non affilié à l'AGIRC, celle de personnel non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- de personnel affilié à l'AGIRC, celle de personnel bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Les partenaires sociaux décident de substituer dans l'intégralité de l'accord de prévoyance l'article 3 suivant :

« 3.1. Nature

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant le départ à la retraite, entraînant la rupture du contrat de travail, un capital décès est versé aux ayants droit du salarié décédé.

3.2. Montant du capital décès

Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9. Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour l'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé.

3.3. Une majoration de 30 % de ce capital est versée pour chaque personne à charge

Sont considérés comme à charge les enfants mineurs, nés ou à naître, reconnus par le participant et/ou rattachés à son foyer fiscal.

Sont également considérés comme à charge du participant jusqu'à leur 26^e anniversaire les enfants majeurs répondant aux critères de reconnaissance ou de rattachement fiscal précisé ci-dessus, lorsqu'ils poursuivent des études.

Est également considéré comme à charge du participant tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché à son foyer fiscal.

3.4. Bénéficiaires

Le capital décès (majorations pour personnes à charge exclues) est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, le capital est dévolu dans l'ordre suivant :
 - au conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ;
 - à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
 - à défaut, aux parents du salarié décédé par parts égales entre eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
 - à défaut, aux grands-parents par parts égales entre eux ;
 - à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

La majoration pour personne à charge sera versée aux personnes ouvrant droit à ladite majoration ou le cas échéant à leur représentant légal.

3.5. Décès accidentel

En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail, quel que soit le mode de transport, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

3.6. Double effet en cas de décès du conjoint non participant

Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant :

■ si après le décès d'un participant, laissant une ou plusieurs personnes à charge, le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des personnes qui seraient toujours à charge, et par parts égales entre eux, un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5 :

■ en cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par 3 et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet :

■ il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence défini à l'article 9 (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

Tableau récapitulatif des capitaux versés dans le cadre des articles 3.2, 3.3, 3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance

Garanties	Bénéficiaires de l'article 2 et non bénéficiaires de l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des Cadres du 17 novembre 2017
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation, article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non participant postérieurement à celui du participant	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

Décès simultané des deux conjoints ayant des personnes à charge (décès toute cause, sauf accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5)	600 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation tel que visé à l'article 3.5	900 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (toute cause) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 600 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

Les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé (e) ou non séparé(e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du participant au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès du participant les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le concubin ou la concubine n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque le participant ou le ou la concubine est par ailleurs marié(e) à un tiers.

Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

3.7. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois.

3.8. Frais d'obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ou de l'une des personnes à charge telles que définies à l'article 3.3, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, et sur présentation d'une facture originale acquittée, une indemnité égale aux frais réellement engagés à concurrence :

- pour le décès du participant ou de son conjoint : du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès de la personne concernée ;
- pour le décès d'une personne à charge : de la moitié de ce même plafond. »

L'annexe relative aux cotisations est remplacée par l'annexe suivante :

« 1. Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut total servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, et avec la même périodicité.

2. Taux des cotisations prévoyance

Les taux de cotisation sont fixés à :

- pour le personnel bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 1,56 % T1 et 2,06 % T2 dans la limite de 8 PASS ;
- pour le personnel non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 1,41 % T1 et 2,04 % T2 dans la limite de 8 PASS.

3. Répartition du financement et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 3 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatifs aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la tranche 1 pour le personnel de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

(En pourcentages.)

Personnel bénéficiaire de l'article 2 ANI du 17 novembre 2017						
Garanties	T1			T2		
	Tarif employeur	Tarif salarié	Total	Tarif employeur	Tarif salarié	Total
Décès toutes causes	0,52	0,01	0,53	0,21	0,21	0,42
Décès accidentel	0,059	0,001	0,06	0,025	0,025	0,05
Double effet	0,049	0,001	0,05	0,02	0,02	0,04
Rente éducation	0,108	0,002	0,11	0,055	0,055	0,11
Incapacité de travail	0,245	0,005	0,25	0,175	0,175	0,35
Invalidité	0,549	0,011	0,56	0,545	0,545	1,09
Total	1,53	0,03	1,56	1,03	1,03	2,06

(En pourcentages.)

Personnel non bénéficiaire de l'article 2 ANI du 17 novembre 2017						
Garanties	T1			T2		
	Tarif employeur	Tarif salarié	Total	Tarif employeur	Tarif salarié	Total
Décès toutes causes	0,17	0,17	0,34	0,17	0,17	0,34
Décès accidentel	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,02
Double effet	0,02	0,02	0,04	0,02	0,02	0,04
Rente éducation	0,05	0,05	0,10	0,05	0,05	0,10

4. Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations du régime, ou placé dans les situations visées à l'article 8.3. Pour les situations visées aux articles 8.4 et 8.5, il sera proposé des cotisations individuelles.

5. Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 pour la durée de la recommandation issue du présent avenant.
6. L'organisme de prévoyance devra en outre assurer le recouvrement de la cotisation de fonctionnement de la commission paritaire (prévue à l'article 18 de la convention collective nationale).

Article 6 | Durée et date d'effet

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

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il peut être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 7 | Clause de rendez-vous et de suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au moins une fois par an pour examiner les comptes du régime et évaluer l'opportunité d'en modifier la teneur dans un souci de maintien des équilibres nécessaires à celui-ci.

Article 8 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

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

(Suivent les signatures.)

Avenant du 1^{er} décembre 2020

à l'accord du 19 novembre 2015

relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

NOR : ASET2150207M

IDCC : 1516

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

FFP ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et l'article 10.4 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des organismes de formation ont procédé :

- d'une part à l'audit du régime de frais de santé ;
- et d'autre part au réexamen du choix des organismes assureurs recommandés.

En conséquence, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à

modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 2 | Organismes assureurs recommandés

L'article 10 relatif aux organismes assureurs recommandés est remplacé par l'article suivant :

« Article 10 | Organismes assureurs recommandés

10.1. Les signataires du présent accord sont soucieux de favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche afin notamment de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certains organismes de formation lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, de garantir l'égal accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les conditions d'emploi des salariés et les conditions de concurrence entre organismes de formation ainsi que pour permettre la mise en œuvre d'une solidarité professionnelle.

À cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les quatre organismes assureurs ci-dessous pour la mise en œuvre du régime frais de santé obligatoire :

- AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 14-16, boulevard Malesherbes, 75014 Paris ;
- APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Malakoff Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Chaque organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de ces organismes permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises, ainsi que l'accès au fonds de solidarité de la branche dans le cadre du DES.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés dans le cadre d'une co-assurance. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

10.2. La mise en œuvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. À cet effet, un fonds de solidarité unique géré par l'OCIRP se voit affecter la part de cotisation fixée à l'article 9 et à partir duquel sont financées les mesures de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes.

10.3. Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime conventionnel : couverture minimum obligatoire (niveau 1) et des niveaux de couverture améliorés (niveaux 2 et 3) définis par le présent accord en cas d'adhésion à l'un des organismes assureurs recommandés.

10.4. Le choix des organismes assureurs recommandés est réexaminé par la commission paritaire au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter de l'accord ou avenant ayant procédé à la recommandation des organismes assureurs et en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

10.5. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport annuel portant sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes de formation adhérents, nombre de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les effets de la portabilité, la mise en œuvre des droits non contributifs...). »

Article 3 | *Modification des formules de couverture, du financement et des tableaux de garanties*

Les articles 7, 8 et les annexes I et II sont remplacés par les articles suivants.

« Article 7 | *Garanties*

7.1. Garanties conventionnelles minimales obligatoires : "niveau 1"

Les prestations garanties figurent en annexe du présent accord. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les garanties définies par le présent accord répondent aux critères des contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation. Chaque bénéficiaire est tenu de respecter les conditions de prise en charge définies par le contrat d'assurance et rappelées dans la notice d'information sous peine de refus de couverture (notamment en ce qui concerne les obligations déclaratives, la transmission des documents justificatifs...).

7.2. Amélioration des garanties de "niveau 2" et "niveau 3" au libre choix de l'entreprise : à adhésion facultative ou obligatoire du salarié

Les employeurs peuvent décider de mettre en place dans leur entreprise les garanties de "niveau 2" et/ou de "niveau 3", qui figurent en annexe. Dans ce cas, les garanties revêtent au choix de l'entreprise :

- soit un caractère collectif et obligatoire mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent accord. Ainsi, et notamment, l'adhésion de tous les salariés est obligatoire, dès le premier jour du travail, sous réserve des dispenses autorisées par le présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l'article 8 ;
- soit, un caractère collectif et facultatif. Dans ce cadre, le salarié est libre d'adhérer ou non au niveau d'amélioration souscrit par l'entreprise.

Article 8 | *Financement*

8.1. Le financement des garanties collectives à adhésion obligatoire est assuré par une cotisation d'au moins la moitié à la charge de l'employeur. Le financement des garanties collectives à adhésion facultatives est, par principe, à la charge du salarié.

Financement niveau 1

8.2. La participation de l'employeur au financement des garanties rendues obligatoires par le présent accord s'élève au minimum à 0,57 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,30 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.3. La participation du salarié pour la stricte application des garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord (niveau 1) ne peut excéder 0,57 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,30 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 1 du présent accord.

Financement niveau 2

8.4. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 2 à titre obligatoire, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,635 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,35 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.5. La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 2 ne peut excéder 0,635 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,35 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 2 du présent accord.

Financement niveau 3

8.6. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 3 à titre obligatoire, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,705 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,36 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.7. La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 3 ne peut excéder 0,705 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,36 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 3 du présent accord.

8.8. Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

(Voir page suivante.)

Annexe I Prestations

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 est repris ci-après. Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

SS : Sécurité Sociale

HOSPITALISATION				
Nature des frais		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité				
Frais de séjour		100% BR	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires				
Actes de chirurgie	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR
Actes d'anesthésie				
Actes techniques médicaux				
Autres honoraires				
Participation forfaitaire sur les actes lourds		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Chambre particulière avec nuitée		-	30 € / jour (max 10 jours / année civile)	30 € / jour (max 10 jours / année civile)
Chambre particulière en ambulatoire		-	15 € / jour	15 € / jour
Lit accompagnant		-	30 € / jour (max 10 jours / année civile)	30 € / jour (max 10 jours / année civile)

TRANSPORT			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Transport remboursé par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR

SOINS COURANTS				
Nature des frais		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Honoraires médicaux				
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	250% BR	250% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	200% BR	200% BR	200% BR
Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale, Actes d'échographie	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Sages-femmes		100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (actes remboursés par la Ss)		100% BR	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire				
Analyses et examens de biologie médicale remboursés par la Ss		100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie				
Médicaments remboursés Ss		100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie hors médicaments, remboursée Ss		100% BR	100% BR	100% BR
Vaccins prescrits et non remboursés Ss		-	75 € / année civile	75 € / année civile
Contraceptif		-	100 € / année civile	100 € / année civile
Matériel médical				
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés Ss (hors auditifs et dentaires et optiques)		100% BR	150% BR	150% BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur

Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Cures thermales remboursées Ss			
Frais d'établissement, d'hébergement et de transport	100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention remboursés par la Ss et définis par la réglementation	100% BR	100% BR	100% BR

MEDECINE DOUCE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Ostéopathie, Chiropractie, Acupuncture (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	40 € / séance (max 4 / année civile)	40 € / séance (max 4 / année civile)	40 € / séance (max 4 / année civile)
Psychomotricien non pris en charge par la Ss	-	100% FR pour le bilan + 15 € / séance	100% FR pour le bilan + 15 € / séance

PRESTATIONS AU TITRE DU DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE ^(*)			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Financement, pendant une période de 1 an – au titre du degré élevé de solidarité – de 100 % de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.			

(*) Prestation non contributive, versée dans la limite du fonds DES disponible

AIDES AUDITIVES			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Equipements 100 % Santé ^(**) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20 ^{ème} après correction)			
Equipements libres ^(****) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	100% BR ^(***)	200% BR ^(***)	1 700 € / prothèse ^(***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR ^(***)	100% BR ^(***)	1 700 € / prothèse ^(***)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés par la Ss ^(*)	100% BR	100% BR	100% BR

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement. Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € / aide auditive, remboursement Sécurité sociale inclus au 01.01.2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

DENTAIRE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Soins			
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	100% BR	100% BR
Prothèses			
Soins et prothèses 100 % Santé ^(*)			
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV ^(****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV ^(****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV ^(****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires			
Panier maîtrisé ^(**)			
Inlay, onlay	125% BR dans la limite des HLF ^(****)	125% BR dans la limite des HLF ^(****)	100% FR dans la limite des HLF ^(****)
Inlay core	150% BR dans la limite des HLF ^(****)	150% BR dans la limite des HLF ^(****)	100% FR dans la limite des HLF ^(****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR dans la limite des HLF ^(****)	275% BR dans la limite des HLF ^(****)	100% FR dans la limite des HLF ^(****)
Panier libre ^(***)			
Inlay, onlay	125% BR	125% BR	125% BR
Inlay core	150% BR	150% BR	150% BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR	275% BR	275% BR
Autres actes dentaires			
Orthodontie remboursée Ss	125% BR	125% BR	125% BR
Implants dentaires (hors pilier, hors scanner)	200 € / année civile	200 € / année civile	200 € / année civile
Parodontologie remboursée Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Parodontologie non remboursée Ss	60€ / année civile	60€ / année civile	60€ / année civile

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

(****) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

OPTIQUE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Equipements 100 % Santé (*)			
Bénéficiaire de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)
Bénéficiaire de moins de 16 ans (Monture + 2 Verres) (**)			
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)			
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)			
Equipements libres (***)			
Equipement simple (monture + 2 verres simples de classe B) (**)	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement complexe (monture + 2 verres complexes de classe B) (**)	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement mixte (monture avec un verre simple de classe B + un verre complexe de classe B) (**)	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B			
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	100% BR	100% BR
Autres prestations			
Lentilles acceptées par la Ss	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)
Lentilles refusées par la Ss	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)
Chirurgie réfractive de l'œil (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	200 € / œil / année civile	400 € / œil / année civile	400 € / œil / année civile

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique (glaucome, hypertension intraoculaire isolée, DMLA et atteintes maculaires évolutives, rétinopathie diabétique, opération de la cataracte datant de moins de 1 an, cataracte évolutive à composante réfractive, tumeurs oculaires et palpébrales, antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois, antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an, greffe de cornée datant de moins de 1 an, kératocône évolutif, kératoplasties évolutives, dystrophie cornéenne, amblyopie, diplopie récente ou évolutive) ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale (diabète, maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante), hypertension artérielle mal contrôlée, sida, affections neurologiques à composante oculaire, cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique) ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours (corticoïdes, antipaludéens de synthèse, tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires).

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(****) Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

(*****) Le crédit de 60 € par année civile s'apprécie au global pour les lentilles acceptées et refusées par la Ss (et non séparément).

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Qualification par verre
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < à -6 ou > à + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < à -4 ou > à + 4	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Complexe
		SPH > 0 et S > + 8	Complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Complexe

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Annexe II Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés

Cotisations du régime conventionnel

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
"Salarié" obligatoire	1,14 %	0,60 %	0,15 %	0,12 %	0,33 %	0,20 %
"Adulte" facultatif	1,23 %	0,66 %	0,20 %	0,18 %	0,40 %	0,32 %
"Enfant" facultatif	0,70 %	0,32 %	0,06 %	0,10 %	0,10 %	0,13 %

	Socle obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
"Salarié" obligatoire	1,27 %	0,70 %	0,17 %	0,08 %
"Adulte" facultatif	1,40 %	0,80 %	0,14 %	0,14 %
"Enfant" facultatif	0,75 %	0,41 %	0,03 %	0,02 %

	Régime général	Régime local
"Salarié" obligatoire	1,41 %	0,72 %
"Adulte" facultatif	1,52 %	0,92 %
"Enfant" facultatif	0,76 %	0,42 %

Article 4 | Durée et date d'effet

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

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | Clause de rendez-vous et de suivi

Le présent avenant ne remet pas en cause les clauses de rendez-vous et de suivi prévues dans l'accord du 19 novembre 2015 aux articles 10.4 et 10.5.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministère compétent, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : **2543** | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : **3213** | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÊTRES-VÉRIFICATEURS**

Accord du 20 janvier 2021
relatif aux salaires minimum conventionnels

NOR : ASET2150225M

IDCC : 2543, 3213

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

UNTEC ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Du fait de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », les partenaires sociaux signataires sont conscients des difficultés économiques rencontrées par les entreprises de la branche FIAC. Toutefois, ils souhaitent ne pas décrocher par rapport à l'augmentation du coût de la vie. C'est pourquoi, ils se sont attachés à trouver un accord paritaire pour revaloriser les minima des grilles de classification, l'absence d'accord s'assimilant de fait à accepter un gel des salaires entraînant une altération du pouvoir d'achat.

Pour les négociations de 2022, il sera tenu compte de l'évolution économique de la branche en 2021.

Par ailleurs, compte tenu des délais constatés entre la signature des accords salaires et leur extension les rendant applicables à l'ensemble de la branche, et afin de ne pas créer une concur-

rence durable entre les entreprises adhérentes à un syndicat signataire et les entreprises non-adhérentes, l'application de cet accord est différé à une date équitable.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 20 janvier 2021 et jusqu'au 27 janvier 2021.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2020, est maintenu à 1 558,91 €.

Article 3 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont revalorisés de 0,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 558,91 €
II	1	236	1 634,24 €
	2	259	1 761,21 €
	3	281	1 882,67 €
III	1	306	2 020,66 €
	2	364	2 340,87 €
	3	450	2 815,65 €
IV	1	600	3 081,36 €
	2	690	3 470,46 €
	3	790	3 902,80 €
V	1	900	4 378,35 €

Article 4 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

À l'exception du niveau G, les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisées de 0,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche :

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A1	1 660,26	1 731,62
A 2	1 794,93	1 911,51
B	2 046,18	2 150,70
C	2 263,26	2 376,83
D	2 570,79	2 697,42
E	2 796,92	2 945,66
F	3 097,41	3 269,27

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 432,08	3 672,27
H	3 619,01	3 859,20
I	4 272,26	4 507,43

Article 5 | Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois, mais au plus tard le 1^{er} avril 2021 si l'arrêté d'extension n'est pas publié à cette date.

Article 6 | Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8 | Durée de l'accord. Dépôt. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

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

Accord n° 44 du 18 septembre 2019

relatif au droit à la déconnexion
et à l'utilisation des techniques d'information et de communication

NOR : ASET2150230M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC-FO ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont investi la sphère professionnelle. Le recours à ces technologies fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail.

Les risques principaux de l'introduction des TIC dans la sphère professionnelle sont :

- l'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;
- l'altération de la santé mentale et physique du salarié ;
- l'intensification du rythme de travail ;
- la gestion d'un flux d'information toujours plus important.

En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Article 1^{er} | Définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnelles.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/extranet, connexion wifi, etc.).

Le temps de travail correspond au temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'entreprise.

Article 2 | Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail

L'utilisation des TIC mis à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

En dehors de leur temps de travail, les salariés ne doivent pas se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :

- ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
- ces salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles portant atteinte à la santé ou à la sécurité du/des salariés ou de l'entreprise des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par ces salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage des outils numériques. Un rappel sera fait au salarié sur les modalités du droit à la déconnexion.

Article 3 | mesures visant à favoriser les bonnes pratiques de communication

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie encouragent très fortement les chefs d'entreprise et les salariés à veiller à ce que l'usage de la messagerie électronique ne vienne pas se substituer au dialogue et aux échanges verbaux. Ceux-ci sont garants du lien social au sein de l'entreprise. Les échanges directs doivent donc être privilégiés.

Les managers veilleront à organiser des temps d'échanges physiques avec leurs équipes considérant que la communication physique est à privilégier.

Les partenaires sociaux déterminent la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation de la messagerie électronique au sein des entreprises :

1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes de communication ;
2. S'interroger sur le moment opportun d'envoi d'un courriel, sur la pertinence des destinataires (éviter par exemple les mises en copie abusives, etc.) et de n'utiliser la fonction répondre à tous qu'en cas d'intérêt réel ;
3. Veiller à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
4. Penser à identifier le courriel en « importance haute » si une lecture et/ou réponse rapide(s) sont souhaitées ;
5. Respecter les règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
6. Penser à indiquer de manière explicite l'objet du message ;
7. Veiller à activer le gestionnaire d'absence et indiquer, si besoin, les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence et/ou mettre en place un dispositif de redirection des courriels vers une boîte mail dédiée à cet usage ;
8. Les messages pop-up informant de l'arrivée de courriels pourront être désactivés afin de respecter le temps de concentration et pour ne pas nuire à l'efficacité du travail des collaborateurs ;
9. Ajouter un modèle de mention automatique à la signature électronique du type « vous n'êtes pas tenu de répondre à ce courriel en dehors de votre temps de travail » ;
10. Planifier les envois différés lors de l'envoi d'un courriel en dehors du temps de travail ;
11. Après une absence d'une durée supérieure ou égale à 15 jours, consacrer un temps dédié au traitement de ses courriels reçus durant son absence.
12. possibilité d'instaurer des temps de déconnexion pendant le temps de travail.

S'il existe un service informatique, ce dernier, sera associé aux réflexions mises en œuvre par la direction pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les partenaires sociaux déterminent également la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation du téléphone professionnel au sein des entreprises :

1. S'interroger sur le moment opportun pour passer un appel professionnel ;
2. Penser à programmer le mode « ne pas déranger » en dehors du temps de travail ;
3. Éteindre son téléphone ou suspendre la fonction « réception » des e-mails sur le mobile professionnel pendant les congés et repos ;
4. Veiller à ne pas systématiquement activer les alertes sonores d'arrivée d'un nouveau message ;
5. Durant les temps de réunion au sein des entreprises, les personnes assistants aux réunions sont invitées à ne pas se connecter, afin d'user de leur concentration sur les thèmes abordés en réunion.

Article 4 | Sensibilisation et information sur le droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à :

- sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle ;

- proposer un accompagnement personnalisé à chaque salarié qui souhaite mieux maîtriser les outils numériques mis à sa disposition dans le cadre de son travail ;
- proposer des formations sur la gestion des risques liés à l'utilisation des TIC intégrant les conséquences de l'utilisation abusive des TIC ;
- former les managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des TIC.

Article 5 | Champ d'application

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

Article 6 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la direction générale du travail.

Article 7 | Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 8 | 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 les articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

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

Accord du 10 juillet 2020

relatif à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

NOR : ASET2150231M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC-FO ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Une étude réalisée par l'IFOP pour le compte du défenseur des droits^[1] dresse le constat suivant :

- une femme active sur cinq (20 %) estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel. Pour 4 % des femmes actives s'estimant victimes, ce type de harcèlement se serait produit plusieurs fois dans leur carrière ;
- pour trois quarts des femmes actives qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel au travail (75 %), il s'agissait de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement. Six femmes actives sur 10 (61 %) affirment également avoir enduré un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel ;
- un Français sur cinq (20 %) connaît quelqu'un qui a dû faire face à du harcèlement sexuel dans le cadre de son travail, ce qui représente la même proportion que les victimes de harcèlement. La part de victimes de harcèlement qui connaissent quelqu'un qui a été victime est plus forte encore (34 %).

[1] https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese_ifop_0.pdf.

Si les femmes restent les premières victimes des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail, ceux-ci touchent aussi les hommes qui ne sont nullement épargnés par de tels agissements.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie réaffirment dans le cadre du présent accord leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Définition des violences sexuelles et sexistes au travail

Les agressions sexuelles

Article 222-22 du code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la 2^{de} phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

Article 222-23 du code pénal : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Le harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L. 1153-2 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article L. 1153-3 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1153-6 du code du travail : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

L'agissement sexiste

Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'auteur de l'agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Article 3 | L'affichage obligatoire en entreprise : dispositif de prévention

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, personnes en formation ou en stages et les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise, sont informés par tout moyen (par exemple, affichage dans les locaux, à la porte des locaux où se fait l'entretien, sur le site intranet de l'entreprise, etc.) des éléments suivants :

- disposition de l'article 222-33 du code pénal ;
- des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- des coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel ; le médecin du travail ou service de santé au travail ; l'inspection du travail ; le défenseur des droits, le référent prévu à l'article L. 1153-1 du code du travail dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, les référents du comité social et économique (CSE) et s'il existe, les coordonnées du salarié nommé en qualité de référent harcèlement sexuel et agissement sexiste (entreprises de moins de 11 salariés ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE – PV de carence).

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés et conformément aux dispositions de l'article L. 1321-2 du code du travail, le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Article 4 | Les acteurs de la prévention et de la lutte

1. L'employeur

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Plus largement, au terme de son obligation générale en matière de santé et de sécurité (art. L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à protéger l'ensemble de ses salariés contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Exemples d'actions de prévention que peut mettre en œuvre l'employeur :

- sensibiliser l'ensemble des salariés sur le sujet de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (réunion d'équipe ; notes de service ; information sur le site intranet ou le livret d'accueil de l'entreprise ; mails, etc.) ;
- éviter de laisser la place à un climat sexiste en entreprise (remarques et blagues sexistes) ;

- établir et diffuser le schéma de signalement applicable au sein de l’entreprise auquel les victimes et/ou les témoins pourront se référer (modèle en annexe) ;
- lors de l’embauche, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- lors des entretiens annuels, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- lors de l’élaboration du document unique des risques professionnels, prendre en compte les risques de harcèlement sexuel et d’agissement sexiste ;
- mettre en place des formations adaptées qui ont pour objectif de permettre de maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, de prévenir les situations de harcèlement sexuel et d’agissement sexiste, de réagir à une situation de harcèlement sexuel et d’agissement sexiste ;
- mettre en place une boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel et/ou d’agissement sexiste ;
- mettre à disposition une cellule d’écoute externe à l’entreprise proposant une assistance juridique et/ou un psychologue ;
- afficher le présent accord dans les locaux de l’entreprise ;
- ...

Dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE – PV de carence), les chefs d’entreprise peuvent nommer un salarié (qui doit obligatoirement être volontaire et accepter cette nomination) comme référent (qui sera formé en conséquence) et qui sera habilité à réceptionner les plaintes des salariés dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes ainsi que de les accompagner. Les parties au présent accord souhaitent insister sur le fait que le salarié doit se porter volontaire pour assurer la mission confiée. Si plusieurs salariés se portent volontaires, le choix du référent revient au chef d’entreprise (sauf opposition d’un ou plusieurs salariés sur la personne envisagée pour cette nomination sous 8 jours).

À défaut de référent nommé au sein de l’entreprise par le chef d’entreprise, 1 salarié de cette entreprise peut se porter volontaire au poste de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. Dans cette situation, le chef d’entreprise ne peut s’opposer à la mise en place de ce référent (sauf opposition d’un ou plusieurs salariés sur la personne volontaire sous 8 jours).

À défaut de salarié volontaire, les partenaires sociaux renvoient ces entreprises et ces salariés au modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu’à l’agissement sexiste (annexe 1 du présent accord).

Le temps consacré à la réception des plaintes et de l’accompagnement de la personne salariée dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes sera imputé sur le temps de travail de ce dernier.

2. Le CSE

Les missions du CSE

En plus de son rôle d’alerte, conformément aux dispositions de l’article L. 2312-9 du code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention (...) du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Nomination obligatoire de deux référents CSE

Conformément aux dispositions de l’article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d’une résolution adoptée selon les

modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident que deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Les deux référents membres du CSE peuvent être saisis par tout salarié, soit de façon alternative, soit de façon concomitante. Cette saisine est confidentielle.

■ Si la saisine se fait auprès d'un ou d'autre des référents CSE, celui qui est saisi informera dans les plus brefs délais l'autre référent CSE et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

■ Si la saisine est concomitante, les deux référents CSE se concerteront et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

L'employeur de l'entreprise sera informé dans les plus brefs délais de cette saisine. L'employeur pourra prendre les mesures conservatoires si elles s'imposent.

Les deux référents examineront ensemble les faits signalés et formuleront des propositions d'action à l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche invitent fortement les entreprises à ouvrir les négociations sur la prise en charge du temps consacré à l'exercice des missions de référent.

Information du CSE

Lorsque des faits de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes sont signalés, le CSE sera informé lors de la réunion qui suit de cette signalisation et de l'ouverture d'une enquête. L'identité de la personne ayant saisi le/les référents est confidentielle.

3. Le référent harcèlement

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5-1 du code du travail, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rôle du référent harcèlement désigné par la direction est notamment de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- recevoir les signalements des salariés ;
- travailler en collaboration avec les référents désignés par le CSE ;
- accompagner les managers dans la gestion de déclaration de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- conseiller l'employeur sur les mesures à prendre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

4. Les autres acteurs essentiels

Les services de santé au travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ils conseillent les

employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel.

Pour rappel, chaque entreprise est tenue d'organiser, quelle que soit la taille de son entreprise, un service de santé au travail. Ce service peut être propre à l'entreprise ou commun avec d'autres entreprises suivant l'importance de l'effectif. Ainsi, le service de santé au travail peut être organisé sous la forme :

- soit d'un service de santé autonome, (service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, service de santé inter-établissements, service de santé de l'unité économique et sociale ou service de santé de groupe) ;
- soit d'un service de santé inter-entreprises commun à plusieurs entreprises.

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un fait de harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention, de sensibilisation et d'information.

Le défenseur des droits

Le défenseur des droits est compétent notamment pour accompagner les victimes de harcèlement sexuel. Il peut :

- enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;
- procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;
- faire des recommandations ;
- présenter des observations devant les juridictions saisies.

Le salarié peut le saisir directement de manière confidentielle et gratuite.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Conformément aux dispositions de l'article L. 23-111-1 du code du travail, une CPRI est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés.

L'article L. 23-113-1 dispose :

« Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière (...) de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, (...). »

Les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Les principales missions des ARACT sont les suivantes :

- conseiller les entreprises de la région, en particulier les PME/PMI, dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail ;
- favoriser la construction d'un dialogue social constructif autour de ces questions ;
- contribuer à la mise en œuvre de politiques publiques nationales ou régionales ;
- capitaliser les expériences pour mettre en lumière les bonnes pratiques et faire connaître les pratiques innovantes en les diffusant auprès des entreprises et des acteurs relais.

Les ARACT peuvent intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques en lien avec le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les associations spécialisées

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <http://www.avft.org/>.

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) : <http://www.infodf.org/>.

Numéro d'appel violences femmes info : 39 19

Écoute, informe et oriente les femmes victimes de violences, ainsi que les témoins de violences faites à des femmes.

Traite les violences physiques, verbales ou psychologiques, à la maison ou au travail, et de toute nature (dont les harcèlements sexuels, les coups et blessures et les viols).

Ne traite pas les situations d'urgence (ce n'est pas un service de police ou de gendarmerie).

Par téléphone : 39.19 (appel gratuit depuis un téléphone fixe ou mobile).

Ouvert :

- de 9 heures à 22 heures du lundi au vendredi ;
- et de 9 heures à 18 heures le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Appel anonyme.

Article 5 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6 | *Dépôt et extension*

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 | *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 les articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 10 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'à l'agissement sexiste

Les entreprises qui n'ont pas élaboré de procédure en interne sont invitées à suivre la présente procédure :

Réception du signalement d'un fait présumé de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes par l'employeur



Accusé réception du signalement par courrier

Modèle de courrier : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-



Première analyse des faits dénoncés

Pour orienter la suite de la procédure (déclenchement d'une enquête ou non), l'employeur doit procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement, l'auteur présumé des faits

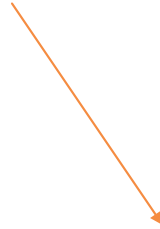


Ouverture et mise en place d'une enquête interne

Cette enquête interne va permettre d'établir la réalité des faits dénoncés et permettre de conclure si les faits sont constitutifs ou non d'un harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

Exemples d'actions à mettre en place pour mener à bien l'enquête : l'employeur est invité à recueillir la parole de la victime ; faire constater médicalement les faits par le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée ; assurer les mesures de protection de la personne qui se prétend victime de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ; informer la personne salariée mise en cause ; s'entretenir avec toutes les personnes salariées pouvant être concernées ; contacter les services de l'inspection du travail ; saisir la commission paritaire régional interprofessionnelle compétente ; si un référent existe au sein de l'entreprise, l'employeur se fait accompagner par ce dernier (etc..).

Dans le cadre de l'enquête, l'employeur, doit faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.



Rapport d'enquête de la Direction circonstancié et détaillé

Le rapport a notamment vocation à rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions et les conclusions de l'enquête.

Le rapport d'enquête conclu à l'absence de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

L'employeur doit accompagner la poursuite des relations de travail

Le rapport d'enquête conclu à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

Décision d'une sanction disciplinaire ou non par l'employeur (autorité hiérarchique)

Sur la base du rapport d'enquête, l'employeur (ou l'autorité hiérarchique) déclenche une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne salariée auteure de faits de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes. La personne auteure des faits est alors informée de la procédure disciplinaire engagée à son encontre dans le respect des dispositions légales prévues à cet effet (L. 1332-1 et L. 1332-2 du Code du Travail). Cette procédure disciplinaire est indépendante de la procédure judiciaire mise en œuvre ou non en parallèle.

À noter : si les faits sont imputés à l'employeur, le salarié doit se rapprocher des représentants du personnel s'il en existe ou à l'inspection du travail dont les coordonnées sont affichées au sein de l'entreprise.

Annexe 2 Coordonnées des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Fédération CGT du commerce et des services : 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;
- CFDT - Fédération des services : Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- CFTC - CSFV : 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- Fédération des employés et cadres CGT-FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
- FCS UNSA : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Pour l'organisation patronale représentative :

- Union de bijouterie horlogerie : 22, avenue Franklin-Delano-Roosevelt, 75008 Paris.

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Accord du 14 décembre 2020

relatif à l'accompagnement des entreprises et des salariés
dans le cadre de l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2150214M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs semaines, la France et le monde entier sont confrontés à une crise sanitaire inédite liée à la pandémie du virus « Covid-19 ».

Dans la continuité des mesures déjà mises en place et afin de permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche de traverser cette période de crise dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'article 19 de la convention collective pour les adapter temporairement à cette situation exceptionnelle.

Article 1^{er} | Modification de l'article 19 relatif aux congés de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

L'avant dernier alinéa de l'article 19 « Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congés rémunérés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge, tel que défini à l'article L. 1225-61 du code du travail » est étendu pour l'année civile 2021 aux cas de garde d'enfants déclarés cas contacts par l'ARS, sous justificatif du certificat d'isolement transmis par l'ARS.

Article 2 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée au 31 décembre 2021, sans préjudice des limites temporelles expressément visées par lui.

Il est entendu que les modalités de négociation et de conclusion du présent accord sont adaptées aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 ».

Ainsi :

- le délai d'opposition de 15 jours, mentionné à l'article L. 2232-6 du code du travail, est réduit à 8 jours ;
- pour l'extension du présent accord, le délai de 1 mois mentionné à l'alinéa 3 de l'article L. 2261-19 du code du travail est réduit à 8 jours.

Compte tenu des termes de l'ordonnance susvisée, il est convenu que le présent accord a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2021, son extension étant sollicitée par ailleurs.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente et fera, l'objet des mesures de publicité prescrites par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 8 décembre 2020

à l'accord du 2 juillet 2018
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150226M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la situation financière du dispositif relatif aux garanties pour incapacité et invalidité, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer l'équilibre financier du régime de prévoyance.

Ils ont donc décidé des nouvelles stipulations ci-après, qui annulent et remplacent les stipulations de l'accord du 2 juillet 2018.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure des garanties collectives au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Cotisations

L'article 8 relatif aux cotisations est remplacé par l'article 8 suivant :

« Les cotisations à consacrer au bénéfice des garanties prévues par le présent accord sont, au titre des exercices 2021 et 2022, les suivantes :

Cadre	Années 2021 et 2022	
	T1 (*)	T2 (**)
Décès	0,94 %	0,00 %
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,12 %	0,00 %
Incapacité	0,88 %	1,04 %
Invalidité	0,44 %	0,54 %
Taux global	2,38 %	1,58 %

Non-cadre	Années 2021 et 2022	
	T1 (*)	T2 (**)
Décès	0,17 %	0,17 %
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,04 %	0,04 %
Incapacité	0,59 %	0,59 %
Invalidité	0,30 %	0,30 %
Taux global	1,10 %	1,10 %
(*) T1 pour tranche 1 : tranche inférieure au PFSS.		
(**) T2 pour tranche 2 : tranche supérieure ou égale au PFSS.		

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, la cotisation afférente à la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale des salaires, relative à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,5 %. Le différentiel sera réparti entre l'employeur et le salarié à hauteur de 50 %. »

Article 3 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 4 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1525 | **MÉTALLURGIE**
(Région dunkerquoise)
(31 août 1988)

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

Accord du 8 décembre 2020

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA)

NOR : ASET2150202M

IDCC : 1525

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

UIMM Flandre Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métaux 59-62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1^{er} | Barème RMH à compter du 1^{er} décembre 2020

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), figurant en annexe du présent accord, servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 0,50 % à compter du 1^{er} décembre 2020.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 4,69 €.

Les montants mensuels indiqués dans les barèmes des RMH annexés au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils

tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2 | Barème SEGA à compter de 2020

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2020, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2020.

Ces SEGA tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 | Éléments de comparaison entre le barème SEGA et la rémunération réelle

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'anciennetés prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4 | Conditions particulières d'application du barème SEGA

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Article 5 | Modalités de vérification du barème SEGA

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paye de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6 | Incidence du barème SEGA

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre Maritime, tel que défini par l'article 1, paragraphe 2 des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9 | Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} décembre 2020.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 10 | Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Fait à Dunkerque, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2020

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Niveau	Classement		Ouvrier	Administratif et technicien	Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier	
	Échelon	Coefficient						
I	1	140	O1	18 713 €				
	2	145	O2	18 734 €				
	3	155	O3	18 759 €				
II	1	170	P1	18 764 €				
	2	180		18 770 €				
	3	190	P2	18 901 €				
III	1	215	P3	19 333 €	AM1	19 333 €	AMA1	20 122 €
	2	225		19 952 €				
	3	240	TA1	20 416 €	AM2	20 416 €	AMA2	21 809 €
IV	1	255	TA2	21 480 €	AM3	21 480 €	AMA3	22 444 €
	2	270	TA3	22 463 €				
	3	285	TA4	23 950 €	AM4	23 950 €	AMA4	24 981 €
V	1	305		25 389 €	AM5	25 389 €	AMA5	25 984 €
	2	335		27 097 €	AM6	27 097 €	AMA6	27 599 €
	3	365		28 831 €	AM7	28 831 €	AMA7	30 525 €
		395		28 554 €		29 554 €		31 263 €

Annexe 2 Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1^{er} décembre 2020

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,69 €.

Classement			Ouvrier				Administratif et technicien	Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Maj. 7 %	RMH
I	1	140	O1	656,60	32,83	689,43	656,60						
	2	145	O2	680,05	34,00	714,05	680,05						
	3	155	O3	726,95	36,35	763,30	726,95						
II	1	170	P1	797,30	39,87	837,17	797,30						
	2	180					844,20						
	3	190	P2	891,10	44,56	935,66	891,10						
III	1	215	P3	1 008,35	50,42	1 058,77	1 008,35	AM1	1 008,35	AMA1	1 008,35	70,58	1 078,93
	2	225					1 055,25						
	3	240	TA1	1 125,60	56,28	1 181,88	1 125,60	AM2	1 125,60	AMA2	1 125,60	78,79	1 204,39
IV	1	255	TA2	1 195,95	59,80	1 255,75	1 195,95	AM3	1 195,95	AMA3	1 195,95	83,72	1 279,67
	2	270	TA3	1 266,30	63,32	1 329,62	1 266,30						
	3	285	TA4	1 336,65	66,83	1 403,48	1 336,65	AM4	1 336,65	AMA4	1 336,65	93,57	1 430,22
V	1	305					1 430,45	AM5	1 430,45	AMA5	1 430,45	100,13	1 530,58
	2	335					1 571,15	AM6	1 571,15	AMA6	1 571,15	109,98	1 681,13
	3	365					1 711,85	AM7	1 711,85	AMA7	1 711,85	118,83	1 831,68
		395					1 852,55		1 852,55		1 852,55	129,68	1 982,23

Annexe 3 Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ouvriers

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} décembre 2020 : 4,69 €.

Classement			Ouvrier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj.- 5 %	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	O1	656,60	32,83	689,43	20,68	27,58	34,47	41,37	48,26	55,15	62,05	68,94	75,84	82,73	89,63	96,52	103,41
	2	145	O2	680,05	34,00	714,05	21,42	28,56	35,70	42,84	49,98	57,12	64,26	71,41	78,55	85,69	92,83	99,97	107,11
	3	155	O3	726,95	36,35	763,30	22,90	30,53	38,16	45,80	53,43	61,06	68,70	76,33	83,96	91,60	99,23	106,86	114,49
II	1	170	P1	797,30	39,87	837,17	25,11	33,49	41,86	50,23	58,60	66,97	75,34	83,72	92,09	100,46	108,83	117,20	125,57
	2	180																	
	3	190	P2	891,10	44,56	935,66	28,07	37,43	46,78	56,14	65,50	74,85	84,21	93,57	102,92	112,28	121,64	130,99	140,35
III	1	215	P3	1 008,35	50,42	1 058,77	31,76	42,35	52,94	63,53	74,11	84,70	95,29	105,88	116,46	127,05	137,64	148,23	158,82
	2	225																	
	3	240	TA1	1 125,60	56,28	1 181,88	35,46	47,28	59,09	70,91	82,73	94,55	106,37	118,19	130,01	141,83	153,64	165,46	177,28
IV	1	255	TA2	1 195,95	59,80	1 255,75	37,67	50,23	62,79	75,34	87,90	100,46	113,02	125,57	138,13	150,69	163,25	175,80	188,36
	2	270	TA3	1 266,30	63,32	1 329,62	39,89	53,18	66,48	79,78	93,07	106,37	119,67	132,96	146,26	159,55	172,85	186,15	199,44
	3	285	TA4	1 336,65	66,83	1 403,48	42,10	56,14	70,17	84,21	98,24	112,28	126,31	140,35	154,38	168,42	182,45	196,49	210,52
V	1	305																	
	2	335																	
	3	365																	
		395																	

Annexe 4 Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) administratifs et techniciens

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} décembre 2020 : 4,69 €.

Niv.	Classement		Administratif et technicien	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
	Éch.	Coef.														
I	1	140	656,60	19,70	26,26	32,83	39,40	45,96	52,53	59,09	65,66	72,23	78,79	85,36	91,92	98,49
	2	145		20,40	27,20	34,00	40,80	47,60	54,40	61,20	68,01	74,81	81,61	88,41	95,21	102,01
	3	155		21,81	29,08	36,35	43,62	50,89	58,16	65,43	72,70	79,96	87,23	94,50	101,77	109,04
II	1	170	797,30	23,92	31,89	39,87	47,84	55,81	63,78	71,76	79,73	87,70	95,68	103,65	111,62	119,60
	2	180		25,33	33,77	42,21	50,65	59,09	67,54	75,98	84,42	92,86	101,30	109,75	118,19	126,63
	3	190		26,73	35,64	44,56	53,47	62,38	71,29	80,20	89,11	98,02	106,93	115,84	124,75	133,67
III	1	215	1 008,35	30,25	40,33	50,42	60,50	70,58	80,67	90,75	100,84	110,92	121,00	131,09	141,17	151,25
	2	225		31,66	42,21	52,76	63,32	73,87	84,42	94,97	105,53	116,08	126,63	137,18	147,74	158,29
	3	240		33,77	45,02	56,28	67,54	78,79	90,05	101,30	112,56	123,82	135,07	146,33	157,58	168,84
IV	1	255	1 195,95	35,88	47,84	59,80	71,76	83,72	95,68	107,64	119,60	131,55	143,51	155,47	167,43	179,39
	2	270		37,99	50,65	63,32	75,98	88,64	101,30	113,97	126,63	139,29	151,96	164,62	177,28	189,95
	3	285		40,10	53,47	66,83	80,20	93,57	106,93	120,30	133,67	147,03	160,40	173,76	187,13	200,50
V	1	305	1 430,45	42,91	57,22	71,52	85,83	100,13	114,44	128,74	143,05	157,35	171,65	185,96	200,26	214,57
	2	335		47,13	62,85	78,56	94,27	109,98	125,69	141,40	157,12	172,83	188,54	204,25	219,96	235,67
	3	365		51,36	68,47	85,59	102,71	119,83	136,95	154,07	171,19	188,30	205,42	222,54	239,66	256,78
		395	1 852,55	55,58	74,10	92,63	111,15	129,68	148,20	166,73	185,26	203,78	222,31	240,83	259,36	277,88

Annexe 5 Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) Agents de maîtrise

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} décembre 2020 : 4,69 €.

Classement			Agent de maîtrise		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	AM1	1 008,35	30,25	40,33	50,42	60,50	70,58	80,67	90,75	100,84	110,92	121,00	131,09	141,17	151,25
	2	225															
	3	240	AM2	1 125,60	33,77	45,02	56,28	67,54	78,79	90,05	101,30	112,56	123,82	135,07	146,33	157,58	168,84
IV	1	255	AM3	1 195,95	35,88	47,84	59,80	71,76	83,72	95,68	107,64	119,60	131,55	143,51	155,47	167,43	179,39
	2	270															
	3	285	AM4	1 336,65	40,10	53,47	66,83	80,20	93,57	106,93	120,30	133,67	147,03	160,40	173,76	187,13	200,50
V	1	305	AM5	1 430,45	42,91	57,22	71,52	85,83	100,13	114,44	128,74	143,05	157,35	171,65	185,96	200,26	214,57
	2	335	AM6	1 571,15	47,13	62,85	78,56	94,27	109,98	125,69	141,40	157,12	172,83	188,54	204,25	219,96	235,67
	3	365	AM7	1 711,85	51,36	68,47	85,59	102,71	119,83	136,95	154,07	171,19	188,30	205,42	222,54	239,66	256,78
		395		1 852,55	55,58	74,10	92,63	111,15	129,68	148,20	166,73	185,26	203,78	222,31	240,83	259,36	277,88

Annexe 6 Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) Agents de maîtrise d'atelier

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} décembre 2020 : 4,69 €.

Niv.	Classement		Agent de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
	Éch.	Coef.	Base RMH	Maj. 7 %	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140																
	2	145																
	3	155																
II	1	170																
	2	180																
	3	190																
III	1	215	AMA1	1 008,35	70,58	1 078,93	32,37	43,16	53,95	64,74	75,53	86,31	97,10	107,89	118,68	129,47	140,26	151,05
	2	225																
	3	240	AMA2	1 125,60	78,79	1 204,39	36,13	48,18	60,22	72,26	84,31	96,35	108,40	120,44	132,48	144,53	156,57	168,61
IV	1	255	AMA3	1 195,95	83,72	1 279,67	38,39	51,19	63,98	76,78	89,58	102,37	115,17	127,97	140,76	153,56	166,36	179,15
	2	270																
	3	285	AMA4	1 336,65	93,57	1 430,22	42,91	57,21	71,51	85,81	100,12	114,42	128,72	143,02	157,32	171,63	185,93	200,23
V	1	305	AMA5	1 430,45	100,13	1 530,58	45,92	61,22	76,53	91,83	107,14	122,45	137,75	153,06	168,36	183,67	198,98	214,28
	2	335	AMA6	1 571,15	109,98	1 681,13	50,43	67,25	84,06	100,87	117,68	134,49	151,30	168,11	184,92	201,74	218,55	235,36
	3	365	AMA7	1 711,85	119,83	1 831,68	54,95	73,27	91,58	109,90	128,22	146,53	164,85	183,17	201,48	219,80	238,12	256,44
		395		1 852,55	129,68	1 982,23	59,47	79,29	99,11	118,93	138,76	158,58	178,40	198,22	218,05	237,87	257,69	277,51
																		297,33

Brochure n° 3180 | Convention collective nationale

IDCC : 2111 | **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Brochure n° 3317 | Convention collective nationale

IDCC : 2395 | **ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Accord du 8 octobre 2020

relatif à l'organisation des réunions des CPPNI
durant la crise sanitaire liée à la Covid-19

NOR : ASET2150203M

IDCC : 2111, 2395

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Préambule

Dans le contexte sanitaire lié à la « Covid-19 », les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent de la nécessité d'aménager les règles d'organisation des réunions des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

Afin d'assurer la continuité du dialogue social et de garantir la qualité des débats lors des négociations, tout en veillant à la préservation de la santé des partenaires sociaux et en limitant les risques de contamination, il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord couvre le champ d'application de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000 ;

- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet d'aménager, durant la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », les modalités relatives à la tenue des réunions des CPPNI des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur qu'elles se réunissent séparément ou en inter CPPNI.

À cet effet, les organisations signataires du présent accord conviennent de déroger, pour une période limitée à la durée du présent accord, aux règles prévues :

- pour la branche des salariés du particulier employeur par :
 - l'accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI au sein de la branche des salariés du particulier employeur, étendu par arrêté du 29 mai 2019 et le règlement intérieur pris pour son application ;
 - l'avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendu par arrêté du 29 mai 2019 ;
- pour la branche des assistants maternels du particulier employeur par :
 - l'accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI au sein de la branche des assistants maternels du particulier employeur, étendu par arrêté du 29 mai 2019 et le règlement intérieur pris pour son application ;
 - l'avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004, étendu par arrêté du 29 mai 2019.

Il est précisé que l'ensemble des dispositions des textes susvisés demeurent pleinement applicables durant la période définie à l'article 5 du présent accord, lorsqu'elles ne font pas l'objet d'une dérogation exceptionnelle prévue par le présent accord.

Article 3 | *Modalités dérogatoires d'organisation des réunions*

De façon dérogatoire, pendant toute la durée d'application du présent accord, les organisations signataires conviennent que les réunions de chaque CPPNI et de l'inter CPPNI se dérouleront à la fois en présentiel et en distanciel, par le biais d'un dispositif de visioconférence.

Dans le cadre des réunions de la CPPNI de la branche des salariés du particulier employeur, les règles de participation des représentants sont les suivantes :

- chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 choisit, pour siéger en présentiel, un représentant parmi ses représentants à la CPPNI désignés dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord.

Les autres représentants désignés pour siéger au sein de la CPPNI dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord participent à la réunion, à distance, par le biais d'un dispositif de visioconférence ;
- l'organisation professionnelle d'employeur représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 choisit, pour siéger en présentiel, quatre représentants parmi ses représentants à la CPPNI désignés dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord.

Les autres représentants désignés pour siéger au sein de la CPPNI dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord participent à la réunion, à distance, par le biais d'un dispositif de visioconférence.

Dans le cadre des réunions de la CPPNI de la branche des assistants maternels du particulier employeur, les règles de participation des représentants sont les suivantes :

- chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 choisit, pour siéger en présentiel, un représentant parmi ses représentants à la CPPNI désignés dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord.

Les autres représentants désignés pour siéger au sein de la CPPNI dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord participent, à distance, à la réunion par le biais d'un dispositif de visioconférence ;

- l'organisation professionnelle d'employeur représentative dans le champ d'application de la convention collective choisit, pour siéger en présentiel, quatre représentants parmi ses représentants à la CPPNI désignés dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord.

Les autres représentants désignés pour siéger au sein de la CPPNI dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord participent, à distance, à la réunion par le biais d'un dispositif de visioconférence.

Dans le cadre des réunions de l'inter-CPPNI, les règles de participation des représentants sont les suivantes :

- chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'une et/ou l'autre des conventions collectives visées à l'article 1^{er} du présent accord choisit, pour siéger en présentiel, un représentant parmi ses représentants à l'une et/ou l'autre des CPPNI désignés dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord.

Les autres représentants désignés pour siéger à l'une et/ou l'autre des CPPNI, dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord, participent à la réunion, à distance, par le biais d'un dispositif de visioconférence ;

- l'organisation professionnelle d'employeur représentative dans le champ d'application de la convention collective choisit, pour siéger en présentiel, six représentants parmi ses représentants à l'une et/ou l'autre des CPPNI désignés dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord.

Les autres représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative pour siéger à l'une et/ou l'autre des CPPNI, dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord, participent à la réunion, à distance, par le biais d'un dispositif de visioconférence.

Pour le cas où l'ensemble des représentants d'une organisation membre de la CPPNI assistait à la réunion à distance, celle-ci en informerait le secrétariat paritaire.

Pour chaque réunion, les membres de la CPPNI transmettent au secrétariat paritaire le nom du représentant choisi pour siéger en présentiel et la liste des représentants participant à distance.

Dans l'hypothèse où la situation sanitaire venait à se dégrader, rendant impossible la tenue en présentiel des réunions des CPPNI ou de l'inter-CPPNI, les représentants dûment désignés par leurs organisations dans les conditions prévues par les textes visés à l'article 2 du présent accord se réuniraient exclusivement en distanciel, par le biais d'un dispositif de visioconférence.

Article 4 | Déroulement des réunions

Il sera veillé, par tous, au bon déroulement des tours de parole afin de garantir la pleine expression de chacune des organisations syndicales et professionnelles.

Les moyens techniques mis en œuvre pour l'organisation des réunions en visioconférence doivent permettre la retransmission continue et simultanée des échanges.

Article 5 | Participation des représentants

Dans le cadre du présent accord, demeurent pleinement applicables aux représentants assistant aux réunions des CPPNI ou de l'inter-CPPNI en présentiel ou à distance, les règles relatives à la participation des représentants en CPPNI prévues par :

- l'article 3 du règlement intérieur de la CPPNI de la branche des salariés du particulier employeur du 10 décembre 2018 ;
- l'article 3 du règlement intérieur de la CPPNI de la branche des assistants maternels du particulier employeur du 10 décembre 2018.

Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 9 mois à compter de la date de sa signature.

Il est convenu :

- en cas de prolongation de la crise sanitaire au-delà de cette période de 9 mois, d'en prolonger la durée d'application ;
- en cas d'amélioration de la situation sanitaire, d'en réduire la durée d'application.

La décision de prolongation ou de réduction de la durée d'application du présent accord est soumise aux mêmes conditions de validité que celles applicables pour la conclusion du présent accord.

Article 7 | Dénonciation et révision

Toute demande de révision du présent accord s'opérera dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

De même, la dénonciation du présent accord s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8 | Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire en vue de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu par les partenaires sociaux que le présent accord de méthode ne sera pas soumis à extension.

Fait à Paris, le 8 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

PARTICULIER EMPLOYEUR
(Salariés, assistants maternels)

Avenant n° 2 du 6 novembre 2020
relatif à la révision du protocole paritaire du 16 octobre 2018

NOR : ASET2150220M

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 :

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Pour la branche des assistants maternels relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 :

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions du protocole paritaire de mise en œuvre de l'accord-cadre interbranche santé au travail modifié par avenant n° 1 le 10 avril 2020, au regard des constats relevés dans le cadre des travaux préparatoires à la mise en œuvre de l'expérimentation et afin de faire évoluer les contours de l'expérimentation, tels que désormais envisagés par les partenaires sociaux.

Article 2 | *Objet du protocole*

L'article 1.1 du protocole du 16 octobre 2018 est modifié comme suit :

Au 2^e paragraphe de l'article 1.1, les termes suivants : « une plate-forme téléphonique infirmière » sont supprimés.

Article 3 | *Durée de l'expérimentation*

L'article 1.2 du protocole du 16 octobre 2018 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.2 | *Durée de l'expérimentation*

L'expérimentation, d'une durée de 12 mois, se déroule en deux phases :

- une 1^{re} phase débute au plus tard au 1^{er} janvier 2021 et s'étale sur 9 mois à compter du démarrage de l'expérimentation. Elle est consacrée à la mise en œuvre opérationnelle du dispositif conformément au descriptif détaillé par le présent protocole ;
- une 2^{de} phase d'une durée de 3 mois consacrée à la réalisation du bilan de l'expérimentation, sur la base de l'évaluation réalisée tout au long de l'expérimentation. »

Article 4 | *Continuité du suivi médical*

L'article 1.3 du protocole du 16 octobre 2018 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.3 | *Continuité du suivi médical*

Afin d'éviter toute rupture du suivi individuel de l'état de santé des salariés initié durant l'expérimentation et en amont du déploiement du dispositif global de santé au travail à échelle nationale, les partenaires sociaux souhaitent la poursuite du suivi de l'état de santé des salariés initié durant l'expérimentation.

La période de maintien du suivi médical démarre au terme de la première phase de l'expérimentation telle que définie à l'article 1.2 du présent protocole. Elle s'achève lors du déploiement du dispositif final sur le territoire concerné.

Durant cette période, le suivi individuel de l'état de santé du salarié demeure assuré par le SSTI partenaire lorsque :

- le suivi individuel de l'état de santé du salarié a été initié durant l'expérimentation ;
- le salarié demeure lié par un contrat de travail à un particulier employeur ayant donné mandat au cours de l'expérimentation ;
- le lieu d'exercice du contrat de travail demeure le territoire couvert par le périmètre d'agrément du SSTI partenaire.

Les modalités relatives au défraiement des salariés pendant cette période restent celles prévues par l'annexe défraiement.

L'organisation du suivi individuel de l'état de santé des salariés durant cette période est aménagée dans le cadre de la convention conclue entre l'OGN de préfiguration et le SSTI partenaire de l'expérimentation. »

Article 5 | Champ d'application géographique

L'article 2.1 du protocole du 16 octobre 2018 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.1 | Champ d'application géographique

L'expérimentation se déroule dans le département du Cher. »

Article 6 | Champ d'application professionnel

L'article 2.2 du protocole du 16 octobre 2018 est modifié comme suit :

Au 2^d paragraphe de l'article 2.2, les termes suivants : « sur l'un des territoires concernés » sont remplacés par les termes suivants : « sur le territoire concerné ».

Article 7 | Préfiguration de l'organisme de gestion national paritaire

L'article 3 du protocole du 16 octobre 2018 est modifié comme suit :

Au 2^d alinéa de l'article 3, les termes suivants : « (notamment les services de santé au travail) » sont remplacés par les termes suivants : « (notamment le service de santé au travail) ».

Article 8 | Missions de l'OGN

L'article 3.3 du protocole du 16 octobre 2018 est modifié comme suit :

Au 2^e paragraphe de l'article 3.3, les termes suivants : « (après contrôle) » sont supprimés.

Le 3^e paragraphe de l'article 3.3 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

- « Pour assurer le bon déroulement de ses missions, l'OGN paritaire de préfiguration conclut :
 - une convention technique avec l'IRCEM prévoyance, précisant notamment :
 - le périmètre des missions de maîtrise d'œuvre qui lui sont confiées et dont la réalisation lui est déléguée par l'OGN paritaire de préfiguration ;
 - les modalités de mise en œuvre de cette délégation dans les conditions prévues par l'article 4 du présent protocole.
 - une convention avec la FEPEM précisant notamment :
 - le périmètre de la mission de maîtrise d'œuvre qui lui est confiée et dont la réalisation lui est déléguée par l'OGN paritaire de préfiguration ;
 - les modalités de mise en œuvre de cette délégation.
 - une convention avec le SSTI partenaire de l'expérimentation définissant notamment les modalités de son intervention dans le cadre de l'expérimentation et l'aménagement de la convention dans le cadre de la continuité du suivi médical ;
 - une convention d'adhésion avec le SSTI partenaire de l'expérimentation ;
 - une convention financière avec l'IRCEM prévoyance précisant les modalités relatives au financement de l'expérimentation et aux avances consenties ;
 - toute autre convention utile à l'expérimentation. »

Article 9 | Collecte des mandats du particulier employeur

L'article 3.4 du protocole du 16 octobre 2018 est modifié comme suit :

La 1^{re} phrase du 2^d paragraphe de l'article 3.4 est annulée et remplacée par les dispositions suivantes :

« L'OGN paritaire de préfiguration adresse aux particuliers employeurs résidant sur le territoire concerné par l'expérimentation tel que défini par l'article 2.1 du présent protocole : ».

Au 2^d paragraphe, le 3^e tiret est supprimé.

Article 10 | Actions de prévention

L'article 3.5 du protocole du 16 octobre 2018 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.5 | Actions de prévention

À l'issue de l'expérimentation, l'OGN paritaire de préfiguration pourra engager des travaux avec la commission paritaire interbranche santé au travail (CPIST) en vue de déterminer les axes et outils de prévention à déployer au bénéfice des salariés du particulier employeur, en privilégiant les supports dématérialisés. Dans ce cadre, l'OGN s'appuiera notamment sur les préconisations fournies par le SSTI du Cher.

L'OGN paritaire de préfiguration et la CPIST pourront s'adjoindre les compétences des acteurs intéressés (SSTI, IPERIA, FEPEM, IRCCEM, etc.) afin de co-construire une démarche et des outils de prévention efficaces et adaptés aux enjeux du secteur. »

Article 11 | Délégation de mission

L'article 4.1 du protocole du 16 octobre 2018 est modifié comme suit :

Le 1^{er} paragraphe de l'article 4.1 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La délégation de maîtrise d'œuvre à l'IRCEM Prévoyance porte notamment sur les missions suivantes :

- assurer la prise en charge des salaires, le remboursement des frais de transport engagés par le salarié dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, etc. ;
- le traitement, la vérification des données personnelles des salariés du particulier employeur nécessaires à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés dans le cadre de l'expérimentation ;
- la contribution à l'élaboration et à la communication des outils et des actions de prévention à destination des salariés. »

Article 12 | Sécurité des données

Après l'article 6, il est ajouté un article 7 rédigé comme suit :

« Article 7 | Sécurité des données

L'OGN paritaire de préfiguration assure la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel et de santé en prévoyant notamment :

- l'application stricte de la réglementation relative à la protection des données et au code de la santé publique ;
- l'identification d'un délégué à la protection des données et le cas échéant, l'élaboration d'une analyse d'impact et d'une politique de confidentialité des données ;
- l'engagement conventionnel des partenaires et de tous les sous-traitants, sur le respect strict des réglementations applicables ;
- un hébergement des données sur le territoire français ou européen, présentant toutes les garanties nécessaires dans le respect des textes en vigueur ;
- si nécessaire, des échanges avec la CNIL, au cours de l'expérimentation.

Concernant les données de santé à caractère personnel, l'OGN paritaire de préfiguration veillera aux nécessaires certifications, qualités et garanties du SSTI et des éventuels sous-traitants hébergeurs de données de santé en conformité avec la réglementation relative à la protection des données et au code de la santé publique. »

Article 13 | Numérotation

La numérotation des articles du protocole du 16 octobre 2018 est modifiée comme suit :

- l'article 7 « Bilan de l'expérimentation » devient l'article 8 ;
- l'article 8 « Révision du protocole paritaire » devient l'article 9.

Article 14 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Fait à Paris, le 6 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

PARTICULIER EMPLOYEUR ET EMPLOI À DOMICILE

Accord-cadre interbranche du 17 novembre 2020
relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation

NOR : ASET2150219M

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 :

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT CSD ;

FGTA FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Pour la branche des assistants maternels relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 :

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile regroupe une large diversité de métiers répondant aux besoins d'accompagnements fondamentaux relevant de la vie per-

sonnelle ou familiale à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle : assurer l'accueil et la garde des enfants, assister les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de dépendance, de handicap ou de maladie, faciliter le « bien vieillir » à domicile, entretenir le cadre de vie ou encore concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le législateur a reconnu la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile notamment à l'article L. 7221-2 du code du travail et l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles, en adaptant les dispositions législatives et réglementaires qui régissent la relation de travail aux spécificités des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile présentent des caractéristiques singulières :

- le lieu d'exercice de l'activité n'est pas l'entreprise mais le domicile privé de l'employeur ou de l'assistant maternel au sens de l'article 226-4 du code pénal, la maison d'assistants maternels ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément ;
- la relation de travail qui unit l'employeur au salarié ne vise aucun but lucratif ni marchand : l'employeur est un citoyen assumant la responsabilité d'employeur ;
- le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une proportion importante de salariés en situation de multi-emploi.

L'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a confirmé la reconnaissance de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités du secteur.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité négocier dans un cadre commun aux deux branches professionnelles. Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2018-244 du 28 décembre 2018, ils ont conclu le 19 décembre 2018, un accord interbranche portant création de l'association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI), afin d'adapter la mise en œuvre de la réforme aux spécificités du secteur, par la gestion particulière des contributions et des ressources liées à la formation professionnelle et par le mandatement.

Les partenaires sociaux pourront également s'appuyer sur :

- l'OPCO des entreprises de proximité, désigné par l'accord interbranche du 5 mars 2019 comme opérateur de compétences dans les branches professionnelles du particulier employeur ;
- IPERIA, la plate-forme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, chargée entre autres de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs et les salariés dans la mise en œuvre du projet de formation et dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, permettant de favoriser l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile dans un contexte démographique tendu, d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de lutter contre le travail illégal.

À cet effet, la politique de professionnalisation sectorielle doit répondre aux enjeux propres à chaque branche professionnelle :

- pour la branche des salariés du particulier employeur : elle doit permettre de faire face aux évolutions démographiques à venir. Elle doit répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile, tout en s'adaptant aux mutations technologiques et environnementales qui vont progressivement requérir le développement et l'acquisition de nouvelles compétences. Elle vise également l'amélioration des pratiques professionnelles ;
- pour la branche des assistants maternels du particulier employeur : elle doit constituer une réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel de l'enfant. Elle doit également tenir compte de l'évolution des attentes et des besoins des parents dans le cadre du développement, du bien-être et de la sécurité de l'enfant qui nécessitent le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ainsi que l'amélioration des pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard, que la professionnalisation s'analyse comme le processus permettant de construire et développer ses compétences. Elle accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie qui vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Compte tenu de ce qui a été préalablement exposé, le présent accord interbranche doit notamment :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification professionnelle, par la formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'alternance ;
- accompagner les salariés et les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- développer la qualité des emplois par la professionnalisation ;
- adapter les compétences aux évolutions technologiques ayant un impact sur les métiers du secteur ;
- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- faciliter l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- accompagner les particuliers employeurs, notamment en simplifiant le départ en formation des salariés et des assistants maternels.

Conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour mener à bien ces réalisations, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur :

- le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) chargé d'orienter le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers, de la professionnalisation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- les travaux de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP), instance paritaire de définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile créée par le présent accord ;

- la compétence des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), instances paritaires en charge notamment de la négociation dans les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

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

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, *JORF* 11 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, *JORF* 28 décembre 2004.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Chapitre I^{er} La promotion des métiers

Article 2 | Information et communication

La CPNIEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction :

- des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que :
 - les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) : Pôle emploi, missions locales, Cap emploi et les opérateurs régionaux sélectionnés ;
 - les centres d'information et d'orientation (CIO), les cités de métiers ;
 - les caisses d'allocations familiales, les relais assistants maternels (RAM), les pôles enfance-famille et autonomie des conseils départementaux ;
- des partenaires institutionnels tels que le CNCESU, le centre PAJEMPLOI ;
- de tout autre partenaire en lien avec les publics visés.

La CPNIEFP peut s'appuyer sur l'OPCO des entreprises de proximité pour contribuer à la promotion des métiers.

Article 3 | Orientation professionnelle

Article 3.1 | Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié relevant du présent accord peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution de carrière et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet de transition professionnelle.

La CPNIEFP est chargée de déployer, en partenariat avec les opérateurs désignés par les branches, des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

Article 3.2 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences, sous réserve de l'accord du salarié. Dans ce cas, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire ;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Le bilan de compétences comprend trois phases :

- la phase préliminaire a pour objet :
 - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- la phase d'investigation permet au salarié, soit de construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;
- la phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés permet au bénéficiaire de :
 - s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article 3.3 | Actions auprès des demandeurs d'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en favorisant l'intégration et la professionnalisation des demandeurs d'emploi.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) vise à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant de bénéficier d'une formation visant à l'acquisition de compétences validées par une certification créée, portée et choisie par les branches.

La formation est financée par l'OPCO des entreprises de proximité, par Pôle emploi et/ou par l'État.

Constituant une réponse aux besoins en recrutement dans le secteur, la CPNIEFP conduira une politique active favorisant le recours à ce dispositif, en partenariat avec l'OPCO et Pôle emploi.

La CPNIEFP mobilisera également les conseils régionaux pour promouvoir les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, faire connaître et reconnaître leur politique de professionnalisation, et obtenir des financements en particulier pour les certifications portées par les branches.

Article 4 | Observation des métiers et études sectorielles

La CPNIEFP est chargée de la mise en place d'un comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications.

En lien avec le CNPDS, ce comité technique paritaire d'observation a notamment pour mission :

- d'assurer une veille prospective ;
- de conduire des analyses sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein des branches ;
- de favoriser une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- de mettre en visibilité la filière professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 5 | Certifications professionnelles

La CPNIEFP s'engage à poursuivre sa réflexion autour de la certification professionnelle en tenant compte des priorités définies en termes de métiers et de compétences et des travaux du comité technique paritaire d'observation.

La politique de certification doit permettre de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés dans les branches et vise :

- la reconnaissance, l'adaptation, le développement et le renforcement des compétences des salariés et des futurs salariés ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- l'accompagnement aux transformations des métiers et des compétences requises par le secteur ;

La politique de certification des branches est mise en œuvre par la CPNIEFP ;

La CPNIEFP confie à IPERIA, la plate-forme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, l'élaboration, la délivrance et l'enregistrement auprès de France compétences des certificats de qualification professionnelle (CQP), des titres à finalité professionnelle, et de toute autre certification éligible au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique.

Article 6 | Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur

À la lumière des études initiées (engagement développement et compétences (EDEC) petite enfance, EDEC autonomie, rapport sectoriel, plan d'investissement dans les compétences (PIC), etc.), la CPNIEFP souhaite poursuivre les réflexions visant à favoriser les mobilités internes dans l'objectif de mettre en œuvre des passerelles entre les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et présenter les perspectives d'évolution de carrière au sein de la filière.

Chapitre II La valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification

Article 7 | Le passeport professionnel

La CPNIEFP élabore et actualise un passeport professionnel interbranche permettant au salarié de :

- retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;

- répertorier les certifications professionnelles portées par les branches qu'il a acquises ainsi que les formations suivies dans ledit secteur.

À ce titre, le passeport professionnel est conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié. Il permet de montrer l'engagement des salariés dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques professionnelles. Il est distinct du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est prévu par le code du travail. Il est accessible à toute personne à travers le service dématérialisé d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 8 | Le plan de développement des compétences

Article 8.1 | Définition

Les actions de formation qui visent le développement des compétences se définissent comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Le plan de développement des compétences inclut les actions de formation, de bilan de compétences, de VAE, d'apprentissage ainsi que toutes les actions qui contribuent à développer et à reconnaître les compétences des salariés.

Les actions suivies dans le cadre du plan de développement des compétences sont accessibles sans condition d'ancienneté. Elles sont organisées sur décision de l'employeur, soit à son initiative, soit, après qu'il ait donné son accord écrit suite à une demande du salarié.

Article 8.2 | La mise en œuvre du départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

a) Salarié mono employeur

Lorsque le salarié a un seul employeur, l'employeur unique est l'employeur porteur.

b) Salarié multi-employeur

Lorsque le salarié a plusieurs employeurs, l'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action, sous réserve de son acceptation, est l'employeur porteur.

Le ou les employeurs non porteurs du projet de formation veilleront à tout mettre en œuvre pour faciliter la concrétisation du projet de formation.

c) Garde partagée

Dans le cadre de la garde partagée prévue par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

L'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action est l'employeur porteur.

d) Employeur relais (APNI)

L'employeur porteur donne mandat à l'APNI pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie pendant le suivi des formations, l'APNI assurant ainsi le rôle d'employeur relais conformément à l'article 14 du présent accord.

Article 8.3 | Actions de formation éligibles au financement

a) Les actions de formation éligibles

Sont éligibles à un financement au titre du plan de développement des compétences :

- les actions de formation prioritaires définies annuellement et listées par la CPNIEFP ;
- les actions de formation dont les critères sont fixés chaque année par la CPNIEFP. Ces actions font l'objet d'une validation préalable. Celles-ci peuvent correspondre à :
 - un besoin émergent ;
 - une formation innovante ;
 - des demandes individuelles spécifiques.

La CPNIEFP détermine annuellement, en concertation avec l'APNI, les conditions de prise en charge au titre du plan de développement des compétences.

b) Le financement

Dans le cadre d'un protocole de contrôle, les coûts liés à la formation notamment les coûts pédagogiques, la rémunération, et les frais de vie, sont pris en charge par l'association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI).

Article 8.4 | Temps de formation

a) Action de formation réalisée durant le temps de travail

Lorsque l'action de formation prévue dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée sur le temps de travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.

Le salarié adresse à ses employeurs non porteurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. L'employeur non porteur adresse sa réponse au salarié par écrit dans un délai raisonnable et, en tout état de cause, avant la date de départ en formation.

Durant cette absence, le ou les contrats de travail sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération des heures de formation est versée au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

b) Action de formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail

L'ensemble des actions de formation qui entrent dans le plan de développement des compétences, à l'exclusion des actions de formation obligatoires telles que définies à l'article L. 6321-2 du code du travail peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans une limite horaire fixée par la CPNIEFP.

L'action de formation ne peut pas se dérouler sur une période de congés payés.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié transmet à l'employeur unique ou à l'employeur porteur son accord écrit.

Cet accord écrit peut être dénoncé par le salarié dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à une action de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pour les salariés du particulier employeur

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

Pour les assistants maternels du particulier employeur

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'assistant maternel perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

Article 9 | Compte personnel de formation (CPF)

Article 9.1 | Les principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à une personne en recherche d'emploi de suivre, à son initiative, une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est mobilisé par son titulaire, lequel peut activer son compte, renseigner son espace personnel et recueillir toute information utile sur le site officiel : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 9.2 | Les formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, sont éligibles au CPF, les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sous conditions, sont également éligibles au CPF les actions mentionnées au II de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Article 9.3 | Alimentation du CPF

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 € au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

L'alimentation du CPF et le montant du plafond total sont portés respectivement à 800 € et 8 000 € pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle classé ou enregistré au niveau V (nomenclature du 21 mars 1969) ou au niveau 3 (décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019), ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié doit activer son compte personnel d'activité et renseigner son niveau de formation sur la plate-forme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr.

Lorsque la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le compte personnel de formation est alimenté au titre de chaque année. L'inscription des droits acquis est effectuée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Aucune démarche spécifique n'incombe au particulier employeur.

Article 9.4 | Les abondements complémentaires

Les partenaires sociaux décident de mettre en place des mécanismes d'abondement du CPF en direction des publics prioritaires. Les conditions et les modalités de l'abondement sont déterminées en fonction des ressources disponibles, des priorités de branches et des orientations fixées par la CPNIEFP.

Article 9.5 | La mise en œuvre du CPF

a) Le salarié peut mobiliser son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

1. Salarié mono employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

2. Salarié multi-employeur et garde partagée

Le salarié multi-employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a), 1 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié.

Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

b) Le salarié peut mobiliser son CPF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis

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

Le salarié peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. Il peut également s'adresser à un opérateur de conseil en évolution professionnelle.

Article 10 | Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Article 10.1 | Les principes généraux

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Il bénéficie dans ce cas d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation réalisé par le prestataire de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels et permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le conseil en évolution professionnelle peut informer, orienter et aider le salarié à formaliser son projet de transition professionnelle. Il peut également proposer un plan de financement.

Le projet est présenté par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). La CPIR apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet.

Article 10.2 | *La mise en œuvre du projet de transition professionnelle*

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie durant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique.

Dans ce cas, le salarié doit adresser par écrit une demande d'accord à son ou ses employeurs. Le ou les employeurs doivent transmettre leur réponse par écrit et sont en droit de refuser ou de différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La rémunération du salarié pendant le congé de transition professionnelle est versée par la CPIR.

Article 11 | *Validation des acquis et de l'expérience*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, afin de permettre l'acquisition d'une certification professionnelle, consolider les parcours professionnels, optimiser le recours à la formation, accroître l'attractivité des métiers, favoriser une démarche de promotion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

À ce titre, ils confient à la CPNIEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications spécifiques au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 12 | *Mise en place de l'alternance*

Les partenaires sociaux s'engagent à développer l'alternance pour l'insertion des jeunes et des publics éloignés de l'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, ils s'engagent à développer le contrat de professionnalisation en s'appuyant notamment sur l'expérimentation déjà menée.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place du contrat d'apprentissage dans le secteur.

Chapitre III L'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés

Article 13 | *L'entretien professionnel*

Le salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifi-

cations et d'emploi. À ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Cet entretien doit également être organisé lorsque le salarié reprend son activité à l'issue : d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel porte sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié et notamment sur l'évolution de l'emploi du salarié, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience et la progression salariale.

Compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux confient à la CPNIEFP le soin d'élaborer des propositions d'outils et de supports d'information à destination des particuliers employeurs et des salariés afin de faciliter la mise en œuvre des entretiens professionnels et permettre leur diffusion auprès des publics concernés, dans un délai de 2 ans à compter de l'extension du présent accord.

Article 14 | *Le rôle de l'association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)*

En application de l'accord du 19 décembre 2018, étendu par arrêté du 25 juin 2019 et publié au *Journal officiel* du 28 juin 2019, l'APNI est chargée de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur et d'assurer la gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L. 6331-60 du code du travail et du décret n° 2018-1344 pris pour son application, un conseil de gestion a été créé au sein d'une section spécifique de l'APNI chargée de la gestion de la contribution légale et des autres ressources allouées par l'OPCO.

Conformément à ses statuts, l'APNI assure, dans le champ de la formation professionnelle, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés.

Elle a notamment pour mission de :

- recevoir mandat de la part des particuliers employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accord de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

Article 15 | *Accompagnement des particuliers employeurs et des salariés dans la mise en place des parcours de professionnalisation.*

Les partenaires sociaux confient, notamment à IPERIA, la plate-forme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, le soin de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs ainsi que les salariés dans leur projet de formation et leur parcours professionnel dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 16 | Le financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 19 décembre 2018 qui prévoit, outre la contribution légale dérogatoire fixée par l'article L. 6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,40 % calculée sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail destinée au développement de la formation continue dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux et dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par les branches comme prioritaires.

La gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018 est assurée par l'APNI.

Article 17 | La commission paritaire nationale interbranche de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 17.1 | Les missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a notamment pour mission de :

- définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux des branches, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNIEFP est chargée de :

- déterminer et conduire la politique de certification de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- prendre toute décision utile au déploiement de processus pédagogiques innovants afin de favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- mettre en œuvre les orientations définies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 17.2 | Composition

La CPNIEFP se compose de deux collèges.

- le collège salarié est composé :
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;

– d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 ;

– le collège employeur comprend un nombre de représentants employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des salariés du particulier employeur et/ou dans la branche des assistants maternels du particulier employeur, égal à celui des représentants titulaires et suppléants du collège salarié.

Les suppléants ne peuvent siéger qu'en l'absence des titulaires.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de chaque branche sont désignés par ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et les coordonnées des représentants titulaires et suppléants au secrétariat de la CPNIEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNIEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif, de la représenter à l'extérieur de la CPNIEFP.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

Article 17.3 | Fonctionnement

La CPNIEFP se réunit autant de fois que les membres l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNIEFP notamment lors de la séance précédente.

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, l'APNI pourra être invitée à participer à la réunion de la CPNIEFP.

Article 17.4 | Secrétariat

Le secrétariat de la CPNIEFP est assuré par le secrétariat des branches.

Article 17.5 | Délibérations

Au sein de la CPNIEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de voix.

Chaque représentant du collège des salariés dispose d'une voix attribuée à son titulaire ou à son suppléant en cas d'absence du titulaire.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de voix, attribué dans les mêmes conditions.

En l'absence du titulaire et du suppléant, un pouvoir pourra être donné à un membre appartenant au même collège. Il sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, les organisations représentatives dans les branches veilleront à une représentation la plus constante possible.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNIEFP.

Les décisions de la CPNIEFP sont prises à la majorité absolue des votants présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise.

À la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion.

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote, les représentants du collège salarié et ceux du collège employeur désignés pour la branche professionnelle concernée. Les règles de suppléance et de majorité sont identiques à celles prévues pour un vote rassemblant les deux branches professionnelles.

Lors de chaque CPNIEFP, un projet de compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres en vue d'être proposé à l'approbation des membres lors de la réunion suivante.

Article 18 | Opérateur de compétences (OPCO)

Aux termes de l'accord interbranche du 5 mars 2019, étendu par arrêté du 25 juin 2019 et publié au *Journal officiel* du 28 juin 2019, les partenaires sociaux ont désigné « l'OCPO des entreprises de proximité » pour les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO des entreprises de proximité a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle.

Article 19 | Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues dans les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues dans les articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant les CPPNI des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 20 | Vie de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} décembre 2020

relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation
et aux moyens accordés au dialogue social

NOR : ASET2150223M

IDCC : 759

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

FFPF ;

CPFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF CFE-CGC ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

d'autre part,

Préambule

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, comporte différentes mesures qui renforcent la négociation collective au sein des branches.

En particulier, la loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. L. 2232-9 du code du travail) appelée CPPNI.

Les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont convenu d'un accord collectif national décrivant, les missions et le fonctionnement de la CPPNI, ainsi que les moyens mis en œuvre pour la négociation collective de branche et le fonctionnement de toutes les instances paritaires nationales dans la branche professionnelle des pompes funèbres.

Cet accord révisé et remplace les dispositions du titre IV de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759). Les dispositions édictées ci-après se substituent aux dispositions de la convention collective par le biais d'un avenant technique.

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759).

Article 2 | Objet de l'accord

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une CPPNI dans la branche des pompes funèbres, ainsi que modifier les instances paritaires nationales décrites au titre IV de la convention collective nationale.

Titre I^{er} La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3 | Missions de la commission paritaire permanente de la négociation collective

Article 3.1 | Missions de négociation nationale

La CPPNI est l'instance nationale de négociation collective et d'interprétation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent :

- les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes ;
- les accords et avenants portant révision et interprétation de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759).

Article 3.2 | Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail, à savoir :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- via l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 3.3 | Mission d'interprétation

3.3.1. La mission

La CPPNI a pour fonction d'être une instance d'interprétation qui examine les difficultés d'interprétation nées à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759), de ses annexes et de ses avenants, ainsi que des accords collectifs conclus au niveau de la branche. Elle peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle a donc pour rôle :

- de régler les difficultés d’interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l’application dans les entreprises des dispositions conventionnelles de la branche ;
- d’examiner les différends d’ordre individuel, en lien avec l’application d’une ou plusieurs clause(s) des dispositions conventionnelles de la branche, n’ayant pu trouver de solution dans le cadre de l’entreprise.

3.3.2. Les modalités de saisine et de recevabilité

Pour que la demande d’interprétation soit recevable, la saisine doit être faite à l’initiative :

- d’une organisation syndicale représentative ou d’une organisation d’employeurs représentative dans la branche ;
- d’un employeur ou d’une direction d’entreprise entrant dans le champ d’application de la convention collective et non adhérente à une organisation d’employeurs représentative ;
- d’une organisation syndicale représentative dans une entreprise entrant dans le champ d’application de la convention collective, ou des élus du personnel dans l’entreprise, ou du salarié en l’absence d’élus du personnel dans l’entreprise.

La demande sera adressée au secrétariat de la commission par voie électronique, avec l’identification clairement exprimée des parties. La demande doit mentionner le(s) article(s) des textes conventionnels sur lesquels doit porter l’interprétation et être accompagnée d’un exposé résumant l’origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du conflit d’interprétation. Si la demande ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l’auteur de la saisine de la compléter.

Après avoir examiné préalablement la recevabilité de la saisine, le secrétariat l’inscrit à l’ordre du jour de la CPPNI au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de sa date de réception et informe l’auteur de la saisine du délai dont dispose la commission pour rendre un avis. La CPPNI est informée des demandes déclarées irrecevables.

3.3.3. L’avis

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet de la demande joint à la convocation des membres de la CPPNI. La CPPNI statue dans un délai de 3 mois maximum à partir de la date de réception de la demande d’interprétation.

Une délibération interprétative ou un procès-verbal de désaccord est établi à l’issue de la réunion, puis diffusé à chacune des parties par voie électronique.

La commission émet un avis qui s’impose à chaque partie dès lors qu’il aura recueilli la majorité des voix des membres présents. Chaque organisation syndicale représentative dispose d’une seule voix et il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. Dans ce cas, la délibération aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusée sous forme de circulaire d’interprétation.

À défaut d’avoir pu rendre un avis ou en cas d’égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l’objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

Article 3.4 | Missions spécifiques

Via la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), elle a notamment pour missions de :

- valider les projets d'accords nationaux de branche portant sur l'emploi et la formation professionnelle tels qu'établis et négociés au sein de la CPNEFP ;
- promouvoir la politique de formation de la branche ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;

Via l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, elle a notamment pour missions :

- d'établir un diagnostic de la situation quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche ;
- d'anticiper l'évolution des métiers ;
- d'élaborer une politique prospective de la formation initiale et de la formation continue.

Article 3.5 | Observatoire paritaire de la négociation collective

La mission d'observatoire paritaire de la négociation collective, prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail, est confiée à la CPPNI. Dans sa mission d'observatoire de la négociation collective, la CPPNI est composée d'un membre, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre de représentants de toutes les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal ou immédiatement supérieur en cas de nombre impair, à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Cet observatoire se réunit au moins une fois par an pour :

Établir un rapport annuel de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 2° et 3° du livre II du code du travail, c'est-à-dire comprenant un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport comprend un bilan annuel du dialogue social dans la branche et comporte un panorama statistique portant sur les emplois et les effectifs, les rémunérations, la formation professionnelle, les conditions de travail et l'égalité professionnelle ;

Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et sur l'évolution des emplois et des métiers dans la branche ;

Faire le point sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles en vue d'établir l'agenda social de la branche.

L'observatoire peut proposer à la CPPNI de mettre en œuvre les moyens en vue d'assurer le recueil des données et les études nécessaires à l'établissement du rapport annuel de branche.

Le rapport de branche est à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 4 | Composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 4.1 | Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'une délégation de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche, d'une part, et d'une délégation de chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part.

Elle est constituée d'une délégation de trois membres de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ainsi que d'une délégation de cinq membres de chaque organisation professionnelle d'employeur représentative dans la branche.

Selon les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail, les membres des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles désignés par les organisations syndicales représentatives sont des salariés protégés, et bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés au même titre que les délégués syndicaux.

La composition de la délégation de chaque organisation syndicale et patronale est communiquée à la présidence de la CPPNI à sa création. Cette dernière se chargera d'en informer l'ensemble des membres. Toute modification de la délégation devra être notifiée avant la date de réunion à venir.

Les différentes organisations représentées doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Par accord préalable de chacun des collèges (salariés et employeurs), la CPPNI, par l'intermédiaire de sa présidence peut convier à participer à ses travaux des personnalités extérieures (expert, juriste, spécialiste...) dans un maximum de deux personnalités par réunion.

Article 4.2 | Présidence et secrétariat de la CPPNI

La présidence de la CPPNI est composée d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

La CPPNI choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e), chacun(e) appartenant respectivement et alternativement aux organisations professionnelles d'employeurs ou syndicales de salariés. Ils sont désignés par alternance pour une période de 2 ans.

La présidence de la CPPNI assure la convocation des membres aux réunions, et adresse l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI 8 jours au moins avant la réunion.

Par ailleurs, elle adresse dans le même délai, sauf circonstances exceptionnelles, les éventuels documents transmis par les délégations.

La présidence organise les débats afin d'assurer des échanges constructifs et le bon déroulement des négociations, et organise le secrétariat de l'instance. Elle réalise après chaque réunion un relevé des positions et des décisions prises en réunion soumis à l'approbation lors de la réunion suivante, et l'adresse dans un délai raisonnable de 15 jours à chaque membre de la CPPNI.

Article 4.3 | Modalités de vote et décisions de la CPPNI

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :

- pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;
- pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations...), selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs susceptibles d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord d'au moins l'une des organisations représentatives des employeurs et absence d'opposition d'organisation(s) dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche selon le dernier arrêté ministériel portant sur la représentativité dans la branche des pompes funèbres.

Article 4.4 | Organisation des réunions

La CPPNI se réunit au minimum six fois par an.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail, et organise les travaux. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre les délégations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs.

Lors de la dernière réunion de l'année civile, en fonction des obligations légales et des objectifs de l'année, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes envisagés de négociations, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, chaque organisation représentative est invitée à communiquer à la présidence, les thèmes de négociations qu'elle propose pour l'année à venir.

Article 4.5 | Obligation d'information

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés des entreprises de pompes funèbres, sont tenus d'informer dès que possible et au plus tard à réception de la convocation leur employeur de la date et de la durée prévisionnelle de leur absence, et justifier *a posteriori* leur absence en communiquant à leur employeur une attestation de présence à la réunion fournie par la présidence.

Article 4.6 | Domiciliation de la CPPNI

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche telle que prévue à l'article 7.2 du présent accord.

L'adresse électronique du secrétariat de la commission est : cppni.funeraire@gmail.com.

Titre II Les moyens accordés au dialogue social

Article 5 | La prise en charge des dépenses liées au fonctionnement des instances paritaires nationales

Article 5.1 | Maintien de la rémunération et remboursement

Le temps passé en réunions y compris les temps de trajet dans les instances paritaires nationales par les membres désignés dans les conditions fixées à l'article 4.1 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel par leur employeur.

Pour les salaires bruts et accessoires auxquels s'ajoutent les cotisations patronales : remboursement aux employeurs appartenant à la branche de pompes funèbres, des temps passés en réunion, effectué sur présentation d'une facture détaillée, selon un forfait de 7 heures par journée entière de réunion y compris les temps de trajet de la journée. Dans le cas où un hébergement est nécessaire la veille de la réunion, un forfait supplémentaire de 1 demi-journée de 3,5 heures sera également remboursé.

Le temps passé en réunions n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient éventuellement pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et/ou de représentation syndicale dans leur entreprise.

Article 5.2 | Remboursement de frais

Les frais des membres des organisations syndicales seront pris en charge par l'association paritaire de gestion, sur présentation des justificatifs et des feuilles d'émargement indiquant leur présence effective pour la durée des réunions auxquelles ils auront participé, dans les conditions suivantes, étant précisé que les limites ci-dessous décrites sont des maxima et que

les remboursements seront limités aux déplacements relatifs aux réunions et aux justificatifs fournis :

- pour les frais de transport : remboursement du prix du billet SNCF en 2^e classe ou en 1^{re} classe s’il est démontré que le surcoût n’excède pas 5 € par trajet. Dans la mesure où le temps de transport aller-retour en train excède 6 heures pour la journée, il sera remboursé le prix du billet d’avion qui devra avoir été réservé dès la connaissance de la réunion à venir, afin de bénéficier du meilleur prix auprès de compagnies aériennes et d’en apporter la justification. Dans ce cas, il n’y aura pas de remboursement des frais d’hébergement. Dans le cas où aucun moyen de transport collectif n’est possible, les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 à 7 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an, en joignant le justificatif du trajet Mappy ou similaire ;
- pour les frais d’hébergement avec petit-déjeuner, et dîner : remboursement sur justificatif limité à un montant de 110 € pour 2021 ;
- pour les frais de déjeuner : remboursement limité à un montant qui ne pourra pas excéder les limites fixées par l’arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, au titre des indemnités de grand déplacement, duquel sera déduite l’éventuelle participation patronale aux titres repas (pour exemple : en 2020, le montant maximum du remboursement pour le déjeuner est de 19 €).

Ces différents montants seront définis annuellement par le règlement intérieur de l’association paritaire de financement du paritarisme dans la branche.

Article 6 | Le droit syndical national

Sur convocation écrite d’une organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche présentée au moins 1 mois avant la date des congrès, les salariés disposent de 4 jours ouvrables maximum par an d’autorisation d’absence pour assister aux congrès statutaires des entités constituant l’organisation syndicale, avec un maintien de la rémunération par leur employeur. L’employeur pourra faire une demande écrite de remboursement du maintien de la rémunération pour la durée de l’autorisation d’absence à l’association paritaire de financement du paritarisme dans la branche. Les autorisations d’absence pour participation à un congrès statutaire syndical sont limitées à 16 jours ouvrables par an par organisation syndicale représentative.

En plus, sur convocation écrite d’une organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche présentée au moins 1 mois avant la date des réunions, les salariés disposent de 6 jours ouvrables maximum par an d’autorisation d’absence pour assister aux réunions des entités constituant l’organisation syndicale, avec un maintien de la rémunération par l’employeur. Dans ce cas, l’employeur pourra faire une demande écrite de remboursement du maintien de la rémunération pour la durée de l’autorisation d’absence à l’organisation syndicale émettrice de la convocation, avec copie à l’association paritaire de financement du paritarisme dans la branche.

Titre III La gestion du financement du paritarisme dans la branche

Article 7 | Financement du paritarisme et gestion des sommes collectées

Les parties signataires décident d’instituer une contribution financière spécifique qui a pour objet d’assurer la prise en charge des frais du paritarisme, tels que :

- l’indemnisation des frais des participants aux réunions paritaires ;

- le maintien de la rémunération des membres présents aux réunions des instances paritaires nationales et aux congrès statutaires des entités constituant les organisations syndicales représentatives ;
- le fonctionnement des instances paritaires et leur secrétariat ;
- les prestations de consultants externes décidées par les instances paritaires.

Article 7.1 | Mise en place d'une contribution spécifique

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC 759, brochure *Journal officiel* n° 3269, par entité juridique (par SIREN).

Le montant de cette contribution annuelle est fixé par le règlement intérieur de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche, au plus tard le 31 octobre de l'année précédente. Au titre de l'année 2021, le montant de cette contribution conventionnelle et obligatoire est fixé à 70 €.

Cette contribution devra être adressée à terme à échoir, par chaque entreprise, au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme de la branche des pompes funèbres visée à l'article 7.2 au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Cette contribution a pour objet de favoriser le dialogue social, la mise en application, la connaissance de la convention collective nationale et des accords nationaux de branche, et le fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

Elle vise notamment à assurer une présence effective et un travail régulier des membres des organisations représentatives participant à la CPPNI.

Article 7.2 | Création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche

Une association spécifique est créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du dialogue social. Elle est dotée d'un règlement intérieur.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche. Son bureau est composé d'un membre de chaque organisation professionnelle représentative d'employeurs, et d'un membre de chaque organisation syndicale représentative de salariés, chacun devant être membre de la CPPNI.

L'association paritaire a pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation des rencontres, selon l'article 7 du présent accord ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- permettre le développement et la promotion du dialogue social ;
- collecter les accords conclus par les entreprises ou établissements ;
- collecter auprès des employeurs les procès-verbaux d'élection des représentants du personnel.

L'association paritaire assure le secrétariat de la CPPNI et notamment la réception et la validation de la recevabilité des saisines d'interprétation telle que prévu à l'article 3.3.

L'association paritaire a également un rôle administratif et financier, notamment celui de :

- collecter la contribution prévue à l'article 7.1 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation du fonds auprès de la CPPNI ;
- assurer le paiement des dépenses liées au fonctionnement de la CPPNI.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Titre IV Les dispositions générales

Article 8 | Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse électronique de la CPPNI : cppni.funeraire@gmail.com.

Article 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception des dispositions relatives à la prise en charge des rémunérations ainsi que des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations de branche.

Sur ce dernier point, il est en effet rappelé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de moins de 50 salariés dont des salariés participent à des négociations de branche sont remboursées par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN).

À cette fin, les entreprises concernées formulent leur demande de remboursement à l'AGFPN selon la forme prévue par les dispositions réglementaires en vigueur, selon les termes de l'arrêté du 23 mai 2019 relatif aux modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche.

Article 10 | Dispositions finales

Article 10.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de sa signature.

Article 10.2 | Bilan d'application

Il est convenu par les parties signataires du présent accord de tenir une réunion de bilan d'application 1 an après la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'objectif de cette réunion est de dresser un bilan d'application du présent accord, de mesurer son impact sur la qualité du dialogue paritaire de branche, et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

Article 10.3 | Révision et dénonciation

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de saisir les autres organisations signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée de sa proposition écrite de révision. Les parties signataires devront alors se réunir dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date figurant sur l'avis de réception de la demande de révision.

Sur la dénonciation, sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10.4 | Dépôt

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

Article 10.5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269 | Convention collective nationale

IDCC : 759 | **POMPES FUNÈBRES**

Accord du 14 janvier 2021
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150224M

IDCC : 759

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

FFPF ;

CPFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF CFE-CGC ;

UNSF FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective des pompes funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 1^{er} et 17 décembre 2020, les 7 et 14 janvier 2021 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 759). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans

cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 2 | Revalorisation. Barème national des salaires

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1^{er} janvier 2021, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2020 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de contractuel et de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel ou autre, sera pris en compte dans la comparaison.

Article 3 | Les salaires minima conventionnels et le Smic

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les articles L. 3231-1 à L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-2 à D. 3231-16 du code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

« Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- le salaire de base ;
- les avantages en nature ;
- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle, trimestrielle ou autre, et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison, notamment :

- les primes de fin d'année ;
- les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;
- les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...) ;
- les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ;
- les primes de transport ;
- la participation et l'intéressement collectif. »

Article 4 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre avant le 31 décembre 2021, les actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5 | Situation économique et sociale de la branche

En application de l'article D. 2241-1, les organisations d'employeurs s'engagent à mettre en place toutes les actions nécessaires pour établir un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC 759, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-2 à D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2021

Ancienneté dans l'emploi

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		1 569	1 613	1 633	1 676	1 725	1 768	1 822
II	1	1 592	1 641	1 659	1 696	1 749	1 793	1 845
	2	1 609	1 665	1 676	1 719	1 771	1 817	1 871
III	1	1 632	1 682	1 692	1 736	1 790	1 834	1 889
	2	1 648	1 690	1 702	1 746	1 799	1 843	1 900

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	1 723	1 751	1 776	1 807	1 871	1 917	1 975
	2	1 781	1 809	1 834	1 867	1 932	1 980	2 039

Cadres

(En euros.)

Niveau	Position	Embauche	3 ans
V	1	2 211	2 228
	2	2 369	2 388
VI	1	2 632	2 653
	2	3 116	3 141
VII	1	3 865	3 896

Dénonciation par lettre du 30 novembre 2020

du SESA, du GES et du GPMSE (art. 2.5, annexe VIII)

NOR : ASET2150221M

IDCC : 1351

Roissy, le 30 novembre 2020.

Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (SESA),

Groupeement des entreprises de sécurité (GES),

Groupeement professionnel des métiers de la sécurité électronique (GPMSE).

Madame la secrétaire fédérale,

Par la présente, nous vous informons qu'en vertu de l'article 2.01 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351), nous avons décidé de dénoncer l'article 2.5 de l'annexe VIII de cette convention, intitulé « Prime annuelle de sûreté aéroportuaire ».

La présente dénonciation prendra effet le premier jour du mois calendaire qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien du présent courrier.

L'article 2.5 de l'annexe VIII continuera de produire ses effets pendant une durée de 12 mois à compter de cette date.

Cette période de 1 an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une négociation portant sur l'article dénoncé.

Cette dénonciation intervient en effet pour réaménager les conditions d'attribution de la « prime annuelle de sûreté aéroportuaire ».

Car cette prime, en l'état actuel de sa rédaction, pose de nombreuses difficultés d'interprétation et d'application, dont les conséquences sont :

- un versement parfois différent d'une entreprise à l'autre ;
- un versement qui ne prend pas suffisamment en compte la contribution réelle des salariés concernés à l'activité de l'entreprise au cours de la période considérée - des contentieux à répétition opposant salariés et employeurs.

Cette négociation prendra place dans le cadre des discussions paritaires qui sont actuellement menées sur les classifications et les rémunérations de l'ensemble de la branche auxquelles elle s'intègre de façon naturelle.

Conformément aux stipulations de l'article 2.01 de notre convention collective nationale, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-dessous notre proposition pour une nouvelle rédaction de l'article 2.5 :

« Afin de récompenser l'implication effective des agents dans la prévention des menaces contre le transport aérien, les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe perçoivent une prime annuelle appelée « Prime annuelle de sûreté aéroportuaire » (PASA). Cette prime est soumise à la totalité des cotisations sociales (assurance maladie, vieillesse et chômage, etc.).

Le versement de cette prime, en une seule fois en novembre, est subordonné à une double condition d'une année d'ancienneté au sens de l'article 6.05 des clauses générales de la convention collective nationale et d'une présence effective sur la totalité de la période de référence comprise entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre.

Le montant de cette prime de sûreté aéroportuaire est égal à 1 mois du dernier salaire brut de base du salarié concerné. Ce montant maximal est minoré de toutes les absences, autres que celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, enregistrées au cours de la période de référence.

Cette prime n'est pas proratisable en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, en dehors des cas de transfert au titre de l'accord conventionnel de reprise du personnel. Dans ce dernier cas, l'entreprise sortante réglera au salarié transféré ayant déjà acquis plus de 1 an d'ancienneté au moment de son départ le montant proratisé de cette prime pour la nouvelle période en cours. Le solde sera réglé par l'entreprise entrante à l'échéance normale du versement de la prime. »

Nous vous invitons à participer à une première réunion de négociation paritaire qui se tiendra le mardi 19 janvier 2021, de 10 heures à 12 h 30, et dont l'ordre du jour sera le projet de clause substitutive à l'article 2.5 de l'annexe VIII. Compte tenu des consignes sanitaires actuelles, cette réunion est prévue en visioconférence, cette modalité pouvant être modifiée en fonction de l'évolution de ces consignes. Un lien de connexion vous sera adressé quelques jours avant la réunion.

Nous vous prions de recevoir, Madame la secrétaire fédérale, l'assurance de nos meilleures salutations.

Président du SESA

Président du GES

Président du GPMSE-TLS

Accord du 22 janvier 2021

relatif à la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2150216M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

MAISON CFDT F3C,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires de l'accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle dans la branche des télécommunications sont convenus, à l'article 3 dudit accord, de négocier un accord distinct sur la « Pro-A ».

La « Pro-A » (promotion par alternance), créée par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et amendée par l'ordonnance du 21 août 2019, est un dispositif de promotion ou reconversion par alternance permettant aux salariés en contrat à durée à indéterminée, y compris ceux placés en activité partielle, dont la qualification est inférieure au grade de licence, de changer de métier ou de bénéficier d'une évolution professionnelle :

- par une formation en alternance qualifiante (diplôme, titre professionnel ou CQP inscrits au RNCP) ;
- ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). La « Pro-A » constitue un moyen d'accès à la VAE encouragé par les signataires du présent accord.

La reconversion ou la promotion par alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du compte personnel de formation (CPF).

La possibilité d'articulation de la « Pro-A » avec le plan de développement des compétences, le CPF et ou la VAE peut être abordée dans le cadre de l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle et à la formation des salariés potentiellement concernés par ce dispositif.

La formation comporte à la fois des enseignements généraux, technologiques et professionnels, délivrés en centre de formation ou dans l'entreprise, si elle dispose d'un service formation compétent, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en exerçant dans l'entreprise des activités en lien avec la qualification préparée.

La « Pro-A » peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Lorsqu'elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, les périodes de formation ont lieu sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lorsqu'elle est mise en œuvre à l'initiative du salarié, les périodes de formation peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors temps de travail, après accord du salarié.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il précise également les fonctions pouvant être occupées en référence à la grille de classification de la convention collective à l'issue de la formation, sous réserve de l'obtention de la certification.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 5 de l'accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle.

La durée du dispositif « Pro-A » est de 6 à 12 mois, les actions de formation devant représenter entre 15 et 25 % de la durée du dispositif avec un minimum de 150 heures, à l'exception des parcours visant CléA ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui peuvent être plus courts. Elle peut être portée à 24 mois si la durée de formation nécessaire à l'obtention de la certification, prévue à l'article ci-après, l'exige.

Article 1^{er} | Liste des certifications éligibles

Les entreprises de la branche des télécommunications souhaitent, via le nouveau dispositif de la « Pro-A », pouvoir proposer à certains de leurs collaborateurs dont le niveau de diplôme ou de certification est aujourd'hui inférieur au grade de licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications) des parcours de reconversion professionnelle en alternance vers des familles de métiers à fort enjeu stratégique pour lesquelles le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires et pour lesquelles elles auront d'importants besoins en recrutements dans les années à venir.

Les métiers en croissance, et à fort enjeu en compétences, tels qu'identifiés par les entreprises du secteur et par l'observatoire des métiers de la branche des télécommunications concernent notamment les domaines suivants :

- la cybersécurité et la sécurité : le besoin croissant des clients, notamment BtoB (de la PME à la multinationale) en matière de sécurité numérique et de protection des données (continuité d'activité, confidentialité des données, etc.) modifie les process, l'organisation, les outils et les compétences des salariés ;

- l'intelligence artificielle, la data et le développement informatique : le déploiement à grande échelle de l'intelligence artificielle et de l'utilisation des données pour améliorer l'expérience client (design prédictif des offres), la qualité des réseaux (maintenance, amélioration de la qualité de service...) et l'efficacité des processus (détection de la fraude, etc.) nécessitent d'adapter les compétences des salariés pour répondre à une demande en profonde évolution ;

- les réseaux : l'accélération de la virtualisation des réseaux, le développement du cloud notamment dans le domaine du B2B, le déploiement de la 5G engendrent une transformation prononcée des activités et des compétences requises ;

- la commercialisation des nouveaux services particulièrement en B to B dont les offres sont de plus en plus complexes.

Pour répondre à cet objectif, les signataires du présent accord établissent cette première liste de titres inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP) qui pourraient être éligibles au dispositif de la « Pro-A ». Ils conviennent en outre que la CPNE de la branche veillera à la mise à jour de cette liste de certifications et proposera, en tant que de besoin, à la CPPNI, de compléter ou amender le présent accord par avenant.

Métier	Certification	Certificateur
Sécurité et cybersécurité	Licence pro analyse en sécurité des systèmes télécommunications, réseaux et informatique (ASSTRI) RNCP 22987 Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 20398) Licence pro métiers des réseaux informatiques et télécommunications : administration et sécurité des réseaux ASR (RNCP 27656) Licence pro. Métiers de l'informatique administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964) Technicien systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 28668)	CNAM Universités Universités Universités Ass pour développement de l'insertion pro
Développement informatique/Cloud	DUT informatique (RNCP 20654) Concepteur en architecture informatique (RNCP 15253) Licence informatique (RNCP 24514) BTS services informatiques aux organisations (RNCP 17108) Administrateur(trice) système et réseaux (RNCP 6631) Développeur en intelligence artificielle (RNCP 34757)	IUT CNAM Université/CNAM Université ENI école informatique Simplon.co
Réseaux	Technicien de réseaux de télécommunications (RNCP 30999) DUT réseaux et télécoms (RNCP 20649) BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux (RNCP 20688) Licence pro métiers des réseaux informatiques et Télécommunications (RNCP 29968) Technicien d'intervention telecom (RCNP 9656) Expert en infrastructures de réseaux et en services associés (RNCP 26970) Installateur de réseaux de télécommunications (RNCP 30980) Chargé d'études de réseaux de télécommunications (RNCP 34875)	Ministère du travail IUT Universités Université Logic Institut Mines Telecom Ministère du travail Ministère du travail

Métier	Certification	Certificateur
DATA	Expert en projet digital (RNCP 30749)	Global Knowledge
	Développeur en intelligence artificielle (RNCP 34757)	Simplon.co
Santé/sécurité	Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (RNCP 30098)	Universités
	Responsable qualité sécurité environnement (RNCP 16325)	CESI
Commercial	Chargé de clientèle (RNCP 32204)	IGS
	Licence professionnelle management des activités commerciales	Université de Limoges
	Responsable du développement commercial	Pigier

Article 2 | *Financement par l'OPCO*

Les parties signataires conviennent d'un montant forfaitaire de prise en charge de 20 € par heure de formation, dans la limite des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (3 000 € à la date de conclusion du présent accord).

Les frais de repas, hébergements et transports sont financés dans les conditions fixées par l'OPCO dans la limite de 10 % du montant du plafond de la péréquation.

Ils conviennent également que la rémunération maintenue par l'entreprise est prise en charge dans la limite du Smic horaire, dans le respect des dispositions légales.

La CPNE pourra ajuster le montant forfaitaire horaire de prise en charge, en fonction des fonds disponibles à l'OPCO.

Les signataires du présent accord demandent à l'OPCO de fournir à la CPNE un état semestriel et un bilan annuel des « Pro-A » qui seront conclus dans la branche.

Article 3 | *Champ et date d'application, durée de validité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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 dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Conformément à l'ordonnance du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension que les parties signataires sont convenues de demander dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 novembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Alsace)

NOR : ASET2150232M

IDCC : 1702

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

F RTP Alsace ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CR CFDT Grand Est,

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 Alsace, 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 suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique Année 2021 (base 35 heures)
I	1	100	20 150 €
	2	110	20 325 €
II	1	125	20 875 €
	2	140	23 150 €
III	1	150	24 450 €
	2	165	26 850 €
IV		180	29 100 €

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 Metz.

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.

Article 7

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Fait à Metz, le 27 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS (Tome II : ouvriers)**

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS (Tome III : ETAM)**

Accord du 27 novembre 2020
relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Alsace)

NOR : ASET2150233M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Alsace ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

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 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables des entreprises de la région Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2021 comme suit :

(Voir page suivante.)

	Zone	Trajet	Transport	Repas
1	0 à 10 km	2,48 €	2,61 €	12 €
2	10 à 20 km	3,24 €	3,62 €	
3	20 à 30 km	4,41 €	4,85 €	
4	30 à 40 km	6,02 €	6,55 €	
5	40 à 50 km	7,30 €	7,88 €	
6	> 50 km	8,74 €	9,38 €	

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 (*JO* 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 Metz.

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.

Article 7

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Les partenaires sociaux conviennent également de créer un groupe de travail paritaire afin d'échanger sur les modalités de fixation des montants des indemnités de petits déplacements de la région Grand Est. Ce groupe de travail se réunira au courant du premier trimestre 2021.

Fait à Metz, le 27 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 décembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2150209M

IDCC : 1702

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

F RTP HDF Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO ;

UR 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 de la région Hauts-de-France 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 des Hauts-de-France pour 2021 sont les suivantes :

(Voir page suivante.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique Année 2021 (base 35 heures)
I	1	100	20 093 €
	2	110	20 318 €
II	1	125	20 939 €
	2	140	23 520 €
III	1	150	25 129 €
	2	165	27 462 €
IV		180	29 956 €

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 des départements de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

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 Marcq-en-Barœul, le 4 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 décembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2150210M

IDCC : 2614

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

FRTF HDF Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO ;

UR CFTC ;

UR 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 de la région Hauts-de-France 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 des Hauts-de-France pour 2021 sont les suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique Année 2021 (base 35 heures)
A	20 061 €
B	21 052 €
C	22 748 €
D	25 113 €
E	27 797 €
F	31 222 €
G	34 109 €
H	35 696 €

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 des départements de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

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 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 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 Marcq-en-Barœul, le 4 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS (Tome II : ouvriers)**

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS (Tome III : ETAM)**

Accord du 4 décembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Nord Pas-de-Calais)

NOR : ASET2150213M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP HDF Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO ;

UR CFTC ;

UR 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 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Picardie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés pour 2021 comme suit :

(Voir page suivante.)

	Zone	Trajet	Transport	Repas
1	0 à 5 km	1,62 €	2,18 €	12,15 €
2	10 à 20 km	2,26 €	5,10 €	
3	20 à 30 km	3,83 €	7,44 €	
4	30 à 40 km	5,45 €	9,81 €	
5	40 à 50 km	6,74 €	13,58 €	

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 (JO 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 des départements du Nord et du Pas-de-Calais.

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 Marcq-en-Barœul, le 4 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS (Tome II : ouvriers)**

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS (Tome III : ETAM)**

Accord du 4 décembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
(Picardie)

NOR : ASET2150212M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP HDF Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO ;

UR CFTC ;

UR 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 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Picardie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés pour 2021 comme suit :

(Voir page suivante.)

	Zone	Trajet	Transport	Repas
1	0 à 10 km	1,52 €	1,50 €	12,15 €
2	10 à 20 km	3,04 €	4,52 €	
3	20 à 30 km	4,56 €	7,53 €	
4	30 à 40 km	6,06 €	10,54 €	
5	40 à 50 km	7,59 €	13,56 €	

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 (JO 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 des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

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 Marcq-en-Barœul, le 4 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 décembre 2020

relatif au fonctionnement des réunions paritaires
en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2150205M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC Chimie ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont décidé, au vu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques, de définir des règles dérogatoires applicables durant cette période spécifique.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir un dialogue social de qualité à travers une organisation à distance, et notamment en tenant les réunions paritaires prévues au calendrier social sous forme d'audio ou de visioconférence lorsque la réunion en présentiel est rendue difficile, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Ces réunions pourront également être organisées en même temps et lorsque cela est possible, en présentiel et en distanciel, notamment pour les personnes vulnérables compte tenu de la réglementation en vigueur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de définir des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

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

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de recours à l'audio ou la visioconférence uniquement dans le cadre des réunions paritaires entre la FFTB et les organisations syndicales représentatives dans la branche des tuiles et briques (CPNEFP, CPPNI ou des réunions de groupes techniques paritaires).

Article 2 | *Modalités générales*

Les règles relatives aux missions, à la composition et aux règles de majorité et de prise de décision de la CPPNI, de la CPNEFP et des groupes techniques paritaires sont maintenues, conformément aux accords des 4 juin 2015 (relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP) et 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI).

L'ordre du jour, les documents éventuels, le lien internet et les codes d'accès permettant aux partenaires sociaux de se connecter, à la date et l'heure prévues pour la réunion paritaire à la plate-forme d'audio et de visioconférence GoToMeeting sont également transmis selon les mêmes modalités que l'accord fondant de ladite réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Conformément à l'article G12 de la convention collective des tuiles et briques, le temps passé par les représentants des organisations syndicales est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Conformément à l'article 7.5 de l'accord du 5 décembre 2017, la préparation de la CPPNI en audio ou visioconférence est également considéré comme du temps de travail effectif.

Ces dispositions s'appliquent quand bien même le salarié appelé à participer à une réunion paritaire est placé en activité partielle à la date de ladite réunion et de sa préparatoire le cas échéant.

Par dérogation aux accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017, dans le cadre de la crise sanitaire liée au « Covid-19 », les réunions tenues par voie d'audio ou de visioconférence seront décomptées en demi-journée, que les représentants des organisations syndicales soient présents physiquement ou en distanciel.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la durée d'une réunion tenue par voie d'audio ou de visioconférence ou mixte (partie présentielle, partie en audio ou visioconférence) ne saurait excéder 3 h 30 et sera fixée si possible le matin dans une plage horaire entre 8 h 30 et 13 heures.

Les réunions préparatoires des CPPNI auront lieu par demi-journée la veille de la réunion CPPNI, et seront décomptées comme telles, sauf pour les représentants des organisations syndicales qui seraient présents physiquement à ces réunions préparatoires. Dans ce cas uniquement, l'indemnisation de ces réunions préparatoires se fera sur une journée, conformément à l'accord du 5 décembre 2017.

Les partenaires sociaux s'engagent, au vu de l'agenda social arrêté initialement pour les réunions CPPNI pour l'année 2021, et de la durée limitée des réunions liée aux contraintes de l'audio ou la visioconférence, de programmer trois réunions CPPNI supplémentaires sous forme dématérialisée lors du premier semestre 2021.

Ces réunions supplémentaires ont été planifiées au premier semestre 2021.

La tenue de ces réunions supplémentaires par audio ou visioconférence sera maintenue uniquement dans l'hypothèse où il demeurerait impossible de tenir des réunions en présentiel selon les modalités définies par l'accord du 4 juin 2015 et du 5 décembre 2017.

Afin de tenir compte des différentes organisations de travail mises en place dans les entreprises pour faire face à l'épidémie, les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires ainsi qu'éventuellement aux réunions préparatoires, bénéficieront d'une autorisation de leur employeur, leur permettant d'assister à la réunion paritaire ou à la réunion préparatoire le cas échéant, y compris dans les deux cas suivants :

- lorsque le salarié est placé en activité partielle ;
- lorsque le salarié est placé en télétravail.

Dans ces deux hypothèses, l'employeur doit en effet permettre au salarié de pouvoir participer à la réunion paritaire pour laquelle une convocation a été émise et/ou à la réunion préparatoire selon les dispositions prévues dans l'article 7.2 de l'accord du 5 décembre 2017.

Les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale et qui exerceraient leur mandat pendant une période d'activité partielle pour participer en présentiel ou par audio ou visioconférence à une réunion préparatoire et à une réunion paritaire, ou à une réunion CPNEFP ou à un groupe technique sont rémunérés dans le cadre des dispositions relatives à l'accord du 4 juin 2015 ou l'accord du 5 décembre 2017 et non dans le cadre de l'activité partielle.

Le temps de ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 3 | *Recours à l'audio ou la visioconférence*

Les partenaires sociaux conviennent qu'ils auront recours à l'audio ou la visioconférence chaque fois que cela sera nécessaire, sans fixer de limite annuelle au nombre de réunions paritaires tenues en audio ou visioconférence, dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

Avant de participer aux réunions paritaires, les partenaires sociaux s'assurent d'avoir à leur disposition le matériel informatique nécessaire pour participer aux réunions paritaires en audio ou visioconférence, à savoir :

- un ordinateur portable ou fixe équipé d'un micro/un smartphone ; et
- une connexion Internet fiable et sécurisée ou, à défaut, d'un smartphone équipé de la connexion 4G.

À défaut, en fonction des contraintes techniques, les partenaires sociaux pourront participer à la réunion par audioconférence à l'aide d'un téléphone portable ou fixe.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise étudiera par courriel avec lui les solutions pouvant être mises en place, dans la mesure du possible, le temps de la réunion paritaire.

L'entreprise répondra par mail à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures.

L'entreprise pourra ainsi être amenée à permettre au salarié d'utiliser par exemple, un local mis à sa disposition, ainsi que le matériel informatique nécessaire correspondant aux caractéristiques techniques (GoToMeeting, ordinateur avec caméra et micro pour participer), et devra s'assurer du respect des règles de confidentialité des échanges lors de la réunion.

Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché.

Si le temps cumulé de trajet aller/retour vers ce local et le temps de réunion excède 1 demi-journée, le dépassement en temps sera rémunéré au salarié amené à participer à une réunion

paritaire dans le cadre du présent accord, à charge pour ce salarié d'en apporter la justification à son employeur.

Les frais éventuels de déplacement (frais kilométriques et dépenses annexes liées) seront remboursés selon les règles définies à l'article 7.8.1 de l'accord du 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI).

Article 4 | *Déroulé de l'audio ou la visioconférence*

Lorsque les réunions paritaires sont organisées en audio ou visioconférence, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des participants (représentants des organisations syndicales et de l'organisation patronale) et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et éventuelles délibérations sous réserve des éventuelles difficultés techniques qui pourraient intervenir.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de réunions « mixtes » (en partie en audio ou visioconférence, en partie en présentiel) pour les partenaires sociaux qui peuvent se présenter physiquement (avec un maximum d'un représentant en présentiel par délégation syndicale), sous réserve d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB qui examinera la faisabilité de la tenue d'une réunion en partie présentielle au regard de la technique et de la réglementation en vigueur (notamment en matière sanitaire).

Sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa précédent, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les représentants des délégations syndicales qui se présenteraient en présentiel à une réunion paritaire « mixte » (et sa préparatoire le cas échéant) se voient appliquer les dispositions des accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017.

Article 5 | *Participants à l'audio ou la visioconférence*

Le nombre de participants à la réunion paritaire en audio ou visioconférence est fixé selon les mêmes modalités que l'accord instituant la réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Les organisations syndicales pourront toutefois décider de prévoir un nombre moins important de représentants, sous réserve d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB et que le nombre de représentant(e)s de la délégation patronale soit équivalent, au plus, au nombre de représentant(e)s de la délégation syndicale.

Article 6 | *Organisation de l'audio ou la visioconférence*

Les partenaires sociaux s'accordent pour respecter les règles relatives aux prises de parole. La Présidence de la réunion paritaire suivra l'ordre du jour et permettra à chacun des participants de prendre la parole via les outils de communication mis à disposition.

Article 7 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord indiquent que les présentes stipulations sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, y compris celles relatives aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentielle dans le respect des règles de distanciation, et au plus tard, jusqu'au 30 juin 2021.

Il est précisé entre les parties que les réunions en présentiel sont la règle, et que le présent accord ne trouvera plus à s'appliquer dès lors que les mesures de restrictions et limitations liées à la crise sanitaire seront abandonnées en totalité.

Article 9 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

Article 10 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Dans le respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation, la demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 11 | Dépôt, notification et extension de l'accord

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

En application des articles L. 2231-6 et L. 2231-8 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210090-000321

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
