



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-11

27 mars 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-11 du 27 mars 2021

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-11.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-11 du 27 mars 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (négoce [Gironde]) : avenant n° 3 du 6 novembre 2020 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Gironde).....	6
Ameublement (négoce [Ille-et-Vilaine]) : avenant n° 3 du 29 octobre 2020 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine).....	8
Assurances et/ou réassurances (entreprise de courtage) : accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A ».....	10
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 19 novembre 2020 relatif à la charte du tutorat dans le cadre de la GPEC et de la formation professionnelle tout au long de la vie.....	18
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant du 10 décembre 2020 relatif à la révision de l'article 25-2 de la convention collective.....	20
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avis d'interprétation n° 01-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux (art. 27-1 de la convention collective).....	22
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avis d'interprétation n° 02-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux jours fériés (art. 25-2 de la convention collective).....	24
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) et ameublement (négoce) : avenant n° 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune	26
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 78 du 24 février 2021 à l'avenant n° 77 du 17 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD).....	28
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 26 janvier 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2021 (Grand Est).....	32
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 26 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2021 (Grand Est)	34

Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 26 janvier 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2021 (Grand Est).....	36
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 26 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2021 (Grand Est)	38
Bâtiment (Grand Est [ETAM]) : accord du 26 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2021 (Grand Est).....	40
Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe [ETAM]) : accord du 3 décembre 2020 relatif aux salaires de base 1 ^{re} embauche au 1 ^{er} juillet 2020.....	42
Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe et dépendances [ouvriers]) : accord du 3 décembre 2020 relatif aux primes au 1 ^{er} juillet 2020.....	43
Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe et dépendances [ouvriers]) : accord du 3 décembre 2020 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2020.....	45
Bricolage : dénonciation par lettre du 15 décembre 2020 de la FMB d'accords et d'avenants	47
Cinéma (exploitation) : avenant n° 67 du 25 janvier 2021 relatif à la révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels.....	48
Couture parisienne : accord du 22 janvier 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	54
Électriques et gazières (industries) : accord du 4 février 2021 relatif au dialogue social 2021-2025	71
Enseignement privé indépendant : avenant n° 50 du 11 décembre 2020 relatif à la modification du titre IX de la convention collective (formation professionnelle).....	91
Importation-exportation (entreprises) : avenant n° 15 du 14 décembre 2020 relatif à la modification de l'article 19 de la convention collective.....	99
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 14 janvier 2021 à l'accord de branche du 19 janvier 2004 relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance collective.....	101
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord paritaire du 9 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle.....	104
Imprimerie (labeur et industries graphiques)-sérigraphie et procédés d'impression numérique connexes : accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par alternance « Pro-A »	106
Jardineries et graineteries : accord du 20 janvier 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2021.....	112
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 16 février 2021 à l'accord du 10 mai 2017 relatif à l'agenda social (art. 2.1 de l'annexe 1)	115
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 104 du 16 février 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2021	118

Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant n° 1 du 12 janvier 2021 à l'avenant du 29 novembre 2019 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé et visant la mise en place d'un degré élevé de solidarité.....	131
Prévention et sécurité (entreprises) : avenant n° 2 du 25 novembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC)	134
Prévention et sécurité (entreprises) : avenant n° 3 du 18 janvier 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise de personnel	137
Professions libérales (ES-PL) : avenant n° 6 du 14 janvier 2021 à l'accord du 27 novembre 2002 relatif au PEI et au PERCOI	141
Quincaillerie (employés et personnel de maîtrise, cadres) : avenant du 21 janvier 2021 relatif aux salaires conventionnels minima.....	176
Régies de quartier : avenant n° 7 du 8 décembre 2020 à l'accord du 13 février 2015 relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle	179
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 01-21 du 7 janvier 2021 relatif à la rémunération minimum de branche.....	183
Télécommunications : avenant du 22 janvier 2021 à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2021-2023	185
Thermiques (équipements [ouvriers, ETAM]) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-02 du 23 janvier 2021 à l'accord du 4 décembre 2020 relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	187
Tourisme (organismes) : avenant n° 28 du 3 novembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	188
Tourisme (organismes) : avenant n° 29 du 3 novembre 2020 relatif à la valeur du point	202
Tourisme (organismes) : avenant n° 30 du 17 décembre 2020 relatif au dispositif « Pro-A »	205
Tourisme (organismes) : avenant n° 31 du 17 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle	215
Tourisme (organismes) : avenant n° 32 du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	227
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 3 février 2021 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 »	233
Tuiles et briques (industrie) : accord du 17 décembre 2020 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	236
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : avenant n° 3 du 15 décembre 2020 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	246
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : avenant n° 79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021	249

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : 1880 | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

Avenant n° 3 du 6 novembre 2020

à l'accord du 30 juin 2016
relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche
(Gironde)

NOR : ASET2150300M

IDCC : 1880

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

CRNAEM Gironde,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD CFDT Gironde ;

UD FEC-FO Gironde,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 30 juin 2016 sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche en Gironde, la commission de suivi s'est déroulée le 6 novembre 2020 dans les locaux de la DIRECCTE de Gironde.

La commission de suivi a été amenée à discuter du calendrier global des possibilités d'ouvertures le dimanche, à savoir les dates des deux dimanches ouverts à définir par les professionnels locaux, ainsi que les cinq autres dimanches qui sont précisément définis par l'accord, dans la limite des sept ouvertures dominicales annuelles autorisées.

Article 1^{er} | Modifications des dispositions de l'accord du 30 juin 2016

L'article 3 dans sa rédaction issue de l'accord du 30 juin 2016 est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes.

« Article 3 | *Déroptions au principe de fermeture dominicale*

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le dimanche qui suit la rentrée scolaire ;
- le dimanche qui suit le « Vendredi fou » ou « Black Friday » ;
- les deux dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Deux autres dimanches seront collectivement définies chaque année par les professionnels locaux dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 6 du présent accord, sous la forme d'un avenant à cet accord déposé en préfecture au plus tard le 1^{er} décembre. À défaut, ces 2 autres dimanches seraient alors :

- le 3^e dimanche de décembre qui précède Noël ;
- le 2^e dimanche des soldes d'hiver.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit. »

Article 2 | *Dispositions transitoires*

Au titre de l'année 2020, resteront donc les dérogations au travail dominical suivantes :

- le dimanche qui suit le « Vendredi fou » ou « Black Friday » (29 novembre 2020) ;
- les trois dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël (6, 13 et 20 décembre 2020).

Article 3 | *Durée. Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à la DIRECCTE de Gironde par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Gironde.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux, par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Gironde.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet des Pyrénées-Atlantiques, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté.

Fait à Bordeaux, le 6 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 29 octobre 2020

à l'accord du 9 avril 2018
relatif à la fermeture des magasins les dimanches
et à l'organisation des jours fériés chômés
(Ille-et-Vilaine)

NOR : ASET2150301M

IDCC : 1880

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

CRNAEM Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD CFDT 35 ;

UD CFE-CGC 35 ;

UD CFTC 35,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 avril 2018 sur la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison les dimanches et l'organisation des jours fériés chômés dans le département de l'Ille-et-Vilaine, la commission de suivi s'est déroulée le jeudi 29 octobre 2020 dans les locaux de l'unité départementale de l'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de la Bretagne.

La commission de suivi a été amenée à discuter des dates des trois dimanches et des trois jours fériés chômés à définir avant chaque fin d'année par les professionnels locaux.

Il a été établi pour l'année 2021 que les trois dimanches et les trois jours fériés collectivement définis seront les suivants :

- 3 dimanches : dimanche 10 janvier, dimanche 14 novembre, dimanche 19 décembre ;
- 3 jours fériés : samedi 8 mai, lundi 24 mai, jeudi 11 novembre.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée concomitante à l'année 2021.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la Bretagne par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes, par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

Fait à Rennes, le 29 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord du 10 décembre 2020

relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion
ou de promotion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2150290M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC-FO assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Cette loi a profondément réformé les dispositifs existants de la formation professionnelle et a notamment eu pour conséquence de créer le dispositif de reconversion ou de la promotion par alternance, dit « Pro-A ».

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro-A » prévu par la loi précitée. Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les parties signataires ont pleinement conscience que le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances fait face à des dynamiques, tant communes à l'économie française que plus spécifiques au secteur, qui modifient largement les métiers de la branche tant dans leur nature que leurs pratiques.

Néanmoins, dans un environnement en forte évolution, le secteur du courtage peut faire figure d'acteur stable, au rôle pédagogique de soutien et de conseil auprès de ses clients.

Il s'agit en revanche d'accompagner les nouvelles trajectoires professionnelles des métiers du courtage en assurance, par des parcours de requalification dans une fonction qui s'est profondément transformée ou d'évolution vers d'autres métiers pour lesquels l'emploi est en croissance.

Dans ce contexte de fortes mutations, les parties signataires ont considéré qu'il était essentiel de conclure un accord spécifique sur le dispositif de « Pro-A », afin de permettre le maintien en emploi des salariés avec des qualifications nouvelles, tenant compte des nombreuses transformations à l'œuvre dans le secteur. Le dispositif « Pro-A » permet, en effet, d'assurer la nécessaire convergence entre la prévention des conséquences induites par les mutations de l'activité des cabinets de courtage et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un changement de métier par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires ont donc établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ces certifications ont été choisies au regard du respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) réalisera un état des lieux annuel quant à la validité de chaque certification visée par le présent accord.

Article 4 | Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

À défaut, cet accord ne sera pas applicable.

Article 5 | Dispositions particulières

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

Titre II Mise en œuvre de la « Pro-A »

Article 1^{er} | Salariés bénéficiaires de la « Pro-A »

Les salariés concernés par la « Pro-A » sont :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en activité partielle,

n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 2 | Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

2.1. Éligibilité des certifications professionnelles de la branche : méthodologie

Afin d'identifier d'un côté la liste des métiers concernés par les évolutions et/ou risques d'obsolescence de compétences et de l'autre la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » au regard des mutations en cours, la branche professionnelle a déployé plusieurs moyens :

- une large étude documentaire a été menée. Elle s'est appuyée sur des études prospectives, des enquêtes menées depuis plusieurs années dans le secteur du courtage, mais également sur des études portant sur des métiers connexes au secteur du courtage confrontés aux mêmes types de mutation ;
- une dizaine d'entretiens avec des acteurs du secteur ont également été réalisés afin de confirmer et mieux comprendre encore les enjeux et bouleversements de l'activité auxquels font face les cabinets du secteur.

Quatre grands facteurs d'évolution sont aujourd'hui à l'œuvre au sein de la branche :

- une « révolution réglementaire » qui touche les métiers du courtage dans leur cœur d'activité : disposant déjà d'un cadre législatif et réglementaire dense, le secteur a connu des évolutions réglementaires particulièrement importantes ces dernières années avec la généralisation de la complémentaire santé, le panier de soins ANI, le contrat responsable, ACS, « le reste à charge 0 », la loi Hamon, la DDA, Solvency II, les normes comptables IFRS17, la lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, le RGPD... ;
- des évolutions concurrentielles qui bouleversent les équilibres du secteur : dans un contexte de tensions financières (notamment avec la baisse des taux d'intérêt, et plus récemment, un important durcissement des politiques de souscription des assureurs IARD), de nouveaux acteurs (bancassureurs, comparateurs, Fintechs et assurtechs...) et de nouveaux risques (le cyber) sont apparus. Ces différentes dynamiques appellent à une adaptation des cabinets de courtage, que cela soit dans leur positionnement stratégique, leur rapport avec les assureurs ou leur relation client ;
- l'apparition et le développement des outils numériques, et plus largement des assistants virtuels, de l'intelligence artificielle, de la blockchain, du Big Data, des outils connectés... participent d'un vaste mouvement de recomposition des activités et des compétences au sein des métiers du courtage en assurance. L'importance accordée à ces outils peut se rapprocher d'un phénomène de « destruction créatrice » qu'il s'agit d'accompagner ;

- les défis posés par la crise sanitaire nécessitent des adaptations : si les cabinets de courtage ont fait preuve de résilience dans leur gestion interne de la crise sanitaire (poursuite de la majorité de l'activité via le télétravail, recours aux mesures de soutien et d'activité partielle...), les défis qu'elle pose restent nombreux au sein du secteur. La crise sanitaire réinterroge ainsi non seulement les activités des différents métiers (prospection commerciale, relation client...), mais pose également un défi plus global au monde de l'assurance : l'élaboration d'un futur régime assurantiel dont l'objectif est de couvrir les conséquences financières pour les acteurs économiques de futures catastrophes sanitaires.

Ces mutations de l'activité provoquent de fortes évolutions de besoins en compétences :

- la « révolution réglementaire » à l'œuvre dans le secteur requiert une nécessaire montée en compétences sur les nouvelles dispositions techniques et juridiques, mais également une réorientation du cœur d'activité de certains métiers : tandis que les courtiers et chargés de clientèle doivent se recentrer sur leur rôle de conseil afin de guider les clients dans un environnement réglementaire de plus en plus complexe, les gestionnaires doivent renforcer leur capacité d'analyse et leurs compétences commerciales afin de bien présenter et justifier toute difficulté au courtier ou au client lui-même ;
- les évolutions concurrentielles au sein du secteur renforcent le niveau d'exigence des clients (meilleur accès à l'information, comparaison des services délivrés par les différents interlocuteurs...) incitant les cabinets de courtage à approfondir leur sens du service client : parcours client individualisé, innovation et créativité dans la conception des offres, excellence de la gestion des contrats, rigueur, sens du détail, maîtrise des procédures sont ainsi autant de compétences à renforcer et valoriser au sein des différents métiers ;
- l'impact du numérique est particulièrement fort sur les métiers du courtage en assurance : au-delà des nouveaux canaux de communication, de prospection et des nouveaux supports que les cabinets se doivent de maîtriser et d'offrir à leurs clients, on observe un large recul des tâches de gestion administrative des contrats. Elle est désormais largement automatisée, englobée dans les processus de vente ou reportée directement sur le client via le « self care ». Les métiers de gestionnaire, dont une partie des compétences devient de fait obsolète, sont percutés par ce virage numérique et pourraient voir décroître leur volume d'emploi. Le métier pourrait alors s'orienter vers une « gestion augmentée » en appui d'une relation de service renforcée. À l'inverse, les acteurs du secteur expriment régulièrement de nouveaux besoins en métiers et en compétences liées à la gestion de données ou à la conception et la gestion de plates-formes numériques. Les métiers associés (data analyst, web designer...) devraient connaître une nette croissance dans les années à venir en termes d'emplois au sein du secteur ;
- si les impacts économiques de la crise sanitaire sont difficiles à anticiper pour les cabinets de courtage, des pistes de réorientation se dégagent dès à présent : une nécessaire adaptation des modalités de prospection commerciale vers plus de distanciel se dessine, tandis que le rôle de conseil technique sur l'évaluation des nouveaux risques induits pourra s'avérer essentiel. Il s'agira également de maîtriser les futures modalités d'instruction et de gestion des contrats qui seront élaborés dans le cadre d'un potentiel futur régime assurantiel de couverture en cas de catastrophes sanitaires.

2.2. Liste des métiers concernés de la branche professionnelle

Au regard des mutations de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences mis en exergue précédemment, les parties signataires ont identifié 6 métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances comme prioritairement concernés par la mise en place d'un accord de branche « Pro-A » :

- courtier en assurance (activité principale : conseiller ses clients particuliers ou entreprises dans le choix des solutions de couverture des risques les plus pertinents) ;

- chargé de clientèle (activité principale : assurer le suivi commercial d'un portefeuille de clients avec l'appui des équipes techniques) ;
- gestionnaire production particuliers (activité principale : assurer l'information, les opérations d'enregistrement et de suivi des contrats standards des clients particuliers) ;
- gestionnaire production entreprises (activité principale : assurer les opérations d'enregistrement et de suivi des contrats des clients professionnels) ;
- gestionnaire sinistres particuliers (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement correct des dossiers sinistres, des contrats d'assurance des particuliers) ;
- gestionnaire sinistres entreprises (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement correct des dossiers sinistres des clients professionnels).

2.3. Liste des certifications professionnelles éligibles

La liste des certifications retenues regroupe :

- en premier lieu et pour faire face aux mutations actuelles des activités, des certifications propres au métier du courtage en assurance grâce auxquelles les professionnels concernés pourraient monter en compétences, se requalifier sur leur métier ou bénéficier de mobilité ou encore de promotion interne ;
- en second lieu, une liste complémentaire de certifications comprenant des formations centrées sur le numérique afin de répondre à l'émergence de nouveaux besoins sur ces métiers au sein du secteur. Cela pourrait permettre d'organiser des reconversions vers ces métiers proposant des emplois durables et d'avenir.

Certifications propres au courtage d'assurances et/ou réassurances :

Type de certification	Intitulé de la certification	Code RNCP
CQP	CQP Chargé de clientèle de professionnels	31919
	CQP Chargé de clientèle en courtage d'assurances	31395
	CQP Gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurances option production ou option sinistre	31391
	CQP Gestionnaire incendie accident risques divers en courtage d'assurances option production ou option sinistre	31389
Diplômes/titres	Actuariat (fiche nationale)	31505
	Assurance	4922
	Assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)	34025
	Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	30181
	Chargé d'activités bancaires et/ou assurantielles	19251
	Chargé de clientèles en assurance et banque	34478
	Chargé de gestion et de commercialisation de produits banque – assurance	28756
	Chargé d'indemnisation en assurance	34171
	Commercialisation de produits et services (fiche nationale)	29631
	Conseiller clientèle gestionnaire banque-assurance des professionnels ou des agriculteurs	26946

Type de certification	Intitulé de la certification	Code RNCP
Diplômes/titres	Conseiller clientèle multicanal en banque et assurance	32059
	Conseiller de clientèle banque assurance	15762
	Conseiller en assurances	30699
	Conseiller gestionnaire banque – assurance clientèle des particuliers	26945
	Conseiller multi-canal de clientèle particuliers en banque assurance	34566
	Droit des assurances	2904
	Expert en analyse et gestion du risque d'incendie et d'explosion	24883
	Expert en finance participative et éthique et assurance solidaire	32135
	Expert en gestion globale des risques	18022
	Gestionnaire en assurance	31952
Diplômes/titres	Management des activités commerciales (fiche nationale)	30095
	Manager de l'assurance	5475
	Manager des risques et des assurances de l'entreprise	17274
	Monnaie, banque, finance, assurance (fiche nationale)	34034
	Responsable clientèle des particuliers banque assurance	29434
	Responsable commercial banque et assurance (BADGE)	30509
	Responsable de clientèle banque finance assurance	34573
	Responsable de développement commercial (option banque-assurance)	29535

Certifications numériques :

Intitulé de la certification	Code RNCP
Analyste développeur d'applications informatiques	28669
BTS négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chargé éditorial pour le web (content manager)	30396
Concepteur – Webdesigner	26801
Concepteur de projets en design et arts graphiques option design numérique	30719
Concepteur développeur d'applications numériques	30714
Concepteur développeur de solutions digitales	32043
Concepteur développeur web	26933
Concepteur et chef de projet web	34203
Concepteur réalisateur web et digital	23001

Intitulé de la certification	Code RNCP
Concepteur-développeur d'applications web	31174
Designer graphique	21946
Designer graphique	12336
Designer graphique et numérique	32037
Développeur d'application Full Stack	28194
Développeur de solutions digitales	32039
Développeur Full Stack Big Data	32123
Développeur intégrateur web	15364
Développeur web	13595
Développeur web	34066
Développeur web	32173
Développeur(euse) d'application	27099
Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs	27347
Infographiste webdesigner	30329
Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : applications web	29965
Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : conduite de projets	29967
Licence professionnelle mention métiers du design	30148
Licence professionnelle mention métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web	29971
Technicien développeur	28754

Article 3 | Durées de la « Pro-A »

La formation organisée au titre du dispositif « Pro-A » repose sur l'alternance entre des actions de formation théorique (enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dispensés par l'entreprise) et des actions de formation pratique (savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées).

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée :

- jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :
 - l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - l'obtention d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances ;
 - de former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

L'action de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que l'enseignement général, professionnel et technique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat.

Cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale de la « Pro-A » pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

Article 4 | Régime de la « Pro-A »

L'action de reconversion ou de promotion par alternance peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque l'action de la « Pro-A » se déroule pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Article 5 | Prise en charge de la « Pro-A »

Le dispositif de la « Pro-A » est pris en charge conformément aux règles de financement définies par l'OPCO Atlas.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 19 novembre 2020

relatif à la charte du tutorat dans le cadre de la GPEC
et de la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2150280M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente charte s'inscrit dans le cadre de l'article 18.3 de l'accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le tuteur s'engage ainsi auprès de l'alternant à :

■ Avant l'intégration :

- s'informer des objectifs de la formation, des référentiels pédagogiques, des modalités d'évaluation et du type d'alternance ;
- identifier les missions et les activités réalisables : progression, lieu/services, projet de l'examen ;
- s'assurer de la signature du contrat en alternance avec les services RH et/ou du chef d'entreprise ou d'établissement, puis valider la situation administrative et sociale.

■ Accueillir l'alternant :

- présenter l'entreprise, le service et les différentes personnes, avec lesquelles l'alternant va travailler, ainsi que leurs missions ;
- faire découvrir le site et le fonctionnement de l'entreprise ;
- transmettre la culture de l'entreprise et ses valeurs ;
- expliquer le rôle du tuteur et ses attendus.

- Intégrer l'alternant :
 - faciliter son intégration en lui donnant des repères et un cadre de travail lui permettant d'apprendre son métier ou d'acquérir une nouvelle qualification dans de bonnes conditions ;
 - familiariser l'alternant avec les procédés/procédures (outils et procédures de fonctionnement) ;
 - établir un parcours d'intégration en fonction de son profil et prévoir les différents référents en fonction de la nature du savoir-faire à transmettre.
- Assurer le suivi dans l'acquisition des compétences :
 - assurer sa formation pratique en respectant son programme de formation, en lui confiant des missions opérationnelles en adéquation avec la certification préparée ;
 - veiller au suivi de sa formation, notamment en participant aux rencontres organisées par le centre de formation et en complétant les documents de suivi ;
 - rencontrer le responsable pédagogique de l'alternant à sa demande afin de faire des bilans et d'évaluer la progression de l'alternant ;
 - assurer, si besoin, un rôle d'intermédiaire avec la hiérarchie de l'entreprise et les différents interlocuteurs internes et externes.
- Évaluer la progression de l'alternant :
 - analyser ses pratiques professionnelles sur les activités demandées ;
 - partager l'évaluation avec le tuteur métier, le centre de formation, l'alternant et procéder aux ajustements ;
 - accompagner l'alternant dans la réalisation des travaux de fin d'études.
- Capitaliser les acquis de la formation en entreprise :
 - apprécier les résultats obtenus en relation avec le centre de formation ;
 - participer aux soutenances finales.

Fait à Paris, le 19 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Avenant du 10 décembre 2020

relatif à la révision de l'article 25-2 de la convention collective

NOR : ASET2150281M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

CGT Commerce ;

FEC-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de tenir compte des aléas du calendrier qui peut faire coïncider un jour férié avec un dimanche et afin de permettre à chaque salarié de bénéficier de ses droits conventionnels à jours fériés, les parties signataires au présent avenant ont tenu à réviser l'article 25-2 de la convention collective tel qu'il suit :

Article 1^{er} | Révision de l'article 25-2

Le 3^e alinéa de l'article 25-2 « Autres jours fériés » de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

« Lorsque l'un de ces jours fériés chômés coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, y compris le repos dominical, il est attribué au salarié un jour de repos en compensation rémunéré comme un jour férié chômé. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Application, révision, dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2021.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Avis d'interprétation n° 01-2020 du 10 décembre 2020

relatif aux congés pour événements familiaux
(art. 27-1 de la convention collective)

NOR : ASET2150282M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT Commerce ;

FEC – FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article 4-2 d) de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électroménager et de l'équipement ménager a été saisie par une organisation syndicale de salariés représentative par lettre en date du 2 octobre 2020 à l'effet que la commission se prononce sur l'interprétation de l'article 27-1 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux.

Plus, particulièrement, dans le cadre de cet article il était demandé s'agissant de l'autorisation d'absence complémentaire de 1 jour en cas de décès listés à l'article 27-1 a) nécessitant un déplacement de plus de 300 km du domicile du salarié, si cette autorisation d'absence devait être rémunérée ou pas.

Après présentation des arguments par l'organisation syndicale à l'origine de la saisine pour justifier du paiement de cette autorisation d'absence complémentaire, les membres de la commission ont émis, à l'unanimité, l'avis suivant :

L'absence complémentaire en cas de décès listés à l'article 27-1 *a)* nécessitant un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile des salariés, doit être interprétée comme une absence devant être rémunérée.

Conformément aux dispositions de l'article 4-2 *d)* précité, le présent avis d'interprétation fera l'objet de la publicité légale et sera annexé à la convention collective.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Avis d'interprétation n° 02-2020 du 10 décembre 2020

relatif aux jours fériés
(art. 25-2 de la convention collective)

NOR : ASET2150283M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT Commerce ;

FEC-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article 4-2 d) de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électroménager et de l'équipement ménager a été saisie par une organisation syndicale de salariés représentative par lettre en date du 2 octobre 2020 à l'effet que la commission se prononce sur l'interprétation de l'article 25-2 de la convention collective et plus particulièrement du 3^e paragraphe de cet article qui stipule :

« Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, hors repos dominical, il est attribué 1 jour de repos supplémentaire rémunéré comme 1 jour férié chômé ».

L'organisation syndicale à l'origine de la demande d'interprétation soutenait qu'en faisant coïncider avec un dimanche l'un des 7 jours fériés chômés et payés prévus à ce même article, cela réduirait d'autant le nombre de jours accordés à chaque salarié, ceci en contradiction avec le texte. Les autres organisations syndicales de salariés soutenaient également cette interprétation.

Les organisations patronales considéraient, à l'inverse, que la partie de phrase « hors repos dominical » permettait justement de faire coïncider un jour férié avec un dimanche sans qu'une compensation ne soit nécessaire.

Après échanges entre les participants sur l'interprétation du texte, aucun accord n'ayant pu être trouvé il a donc été établi le présent procès-verbal de désaccord, chacune des parties étant restée sur son interprétation.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : **1880** | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

Avenant n° 3 du 3 décembre 2020

à l'accord de méthode du 13 juin 2018
relatif à la négociation d'une convention collective commune

NOR : ASET2150279M

IDCC : 1686, 1880

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

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 était venu à échéance le 13 juin 2020 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune en prolonger les effets.

Article 1^{er} | Reconduction

L'accord du 13 juin 2018 et son avenant n° 2 du 7 novembre 2019 sont reconduits dans les conditions antérieures.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée. Révision. Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à effet du 14 juin 2020. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

Fait à Paris, le 3 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 78 du 24 février 2021

à l'avenant n° 77 du 17 novembre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150292M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 54, crée un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de baisse durable de l'activité.

Par un avenant n° 77 du 17 novembre 2020, les représentants de la branche des experts en automobile ont conclu un accord portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Pour parfaire leur accord et se conformer aux observations formulées par la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, il est apparu nécessaire aux représentants de la branche de compléter les dispositions conventionnelles ainsi adoptées sur plusieurs points.

Ces compléments sont visés dans le cadre du présent avenant n° 78 qui doit être considéré comme un avenant à l'avenant n° 77, conclu le 17 novembre 2020. L'extension de ces nouvelles dispositions conventionnelles sera également demandée.

Le préambule de l'avenant n° 77 est enrichi des éléments suivants, qui s'insèrent au 5^e alinéa :

« Les partenaires sociaux font état des conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire liée au "Covid-19" et des risques que cette crise fait peser sur l'évolution des emplois et des activités des experts en automobile.

Par essence, l'évolution de l'activité des cabinets et entreprises d'expertise automobile est associée à celle du parc automobile et à l'utilisation qu'en font les détenteurs de véhicules.

En effet, l'activité principale d'un expert automobile consiste à évaluer l'état technique d'un véhicule, ainsi que sa valeur et à chiffrer le coût des dommages subis par ce dernier à l'occasion d'un accident ou d'un sinistre assurantiel. Ses interventions se trouvent donc nécessairement, sinon mécaniquement, réduites lorsque le trafic routier et l'utilisation des véhicules diminuent (du fait du recours massif au télétravail, et des restrictions de déplacements mises en place pour ralentir la propagation du virus comme les mesures de confinement ou de couvre-feu).

Une autre activité importante des experts en automobile consiste à accompagner acheteurs comme vendeurs dans les cessions de véhicules d'occasion, puis dans les éventuels litiges issus de ces ventes. Or, de la même manière que le trafic routier a baissé, il est constaté dans le secteur automobile, une chute dans l'acquisition de véhicules, qu'ils soient neufs ou d'occasion, ce qui vient également impacter nécessairement l'activité des entreprises de la branche.

Il ne fait donc aucun doute que la crise sanitaire a entraîné d'une part, une chute du nombre de véhicules achetés et d'autre part, une réduction importante des déplacements routiers, donc du nombre de sinistres constatés justifiant l'intervention d'experts en automobile. De fait, les cabinets et entreprises d'expertise automobile connaissent une baisse durable de leurs activités.

Les chiffres publiés par le secteur automobile dans la presse spécialisée confortent cette analyse critique. Ainsi, en mai 2020, les ventes de voitures neuves avaient reculé de 88 % par rapport à 2019 et les projections pour le reste de l'année 2020 conduisent à faire le constat d'un repli de l'ordre de 30 % des immatriculations. La filière automobile n'a jamais connu, historiquement, un effondrement de cette ampleur.

Un même recul a par ailleurs été constaté dans l'ensemble des activités de l'après-vente automobile : les activités d'entretien et/ou de réparation ont baissé de 85 % depuis mars 2020, les activités de distribution de 66,5 %, celle des recycleurs de 90 %, et celle des loueurs de 95 %. Les données ne sont pas meilleures fin 2020 et début 2021, pour les mêmes raisons.

Cette évolution du marché a été lourde de conséquences sur l'activité des experts en automobile.

Selon un baromètre d'activité, réalisé au niveau de branche de l'expertise automobile, on constate un important recul du nombre de missions d'expertise confiées aux cabinets et entreprises d'expertise automobile par leurs clients assureurs, principaux apporteurs d'affaires, par rapport à 2019. Fin 2020, on constate une baisse de l'ordre de 32 % du nombre de missions au niveau national, et 68 % des entreprises de la branche ont dû recourir à des mesures d'activité partielle.

La baisse de sinistralité, constatée par les principaux assureurs, est directement liée à la diminution des kilomètres parcourus par les particuliers ou par les professionnels. La généralisation du télétravail et les modifications des modes de déplacements des travailleurs ont limité, mécaniquement, la sinistralité. La réouverture progressive des

établissements scolaires et l'augmentation du chômage (total ou partiel) ont également des conséquences directes sur le trafic.

La baisse de la sinistralité actuellement constatée, et qui semble se maintenir sur 2021, au regard des chiffres publiés par la sécurité routière, impacte significativement l'activité de l'ensemble des entreprises de la branche. À cela s'ajoutent des mesures gouvernementales visant à limiter les déplacements des citoyens et l'utilisation des véhicules (tels que les mesures de couvre-feu ou de confinement local ou régional, etc.) qui ont et auront un impact important sur le niveau d'activité des entreprises de la branche.

Cette baisse générale de l'activité restera majeure sur toute l'année 2021, tant que perdureront toutes les causes ou les facteurs de réduction identifiés en 2020, en lien avec la crise sanitaire. Un retour à la normale ne pourra se faire que très progressivement et ne sera véritablement concevable qu'à l'issue de cette crise sanitaire.

Cette baisse d'activité ne remet toutefois pas en cause les perspectives d'avenir des entreprises de la branche, qui pourront maintenir les emplois de leurs salariés en recourant au dispositif d'activité partielle de longue durée, le temps que l'activité reprenne. Cette dernière est, en effet, appelée à retrouver un niveau normal avec la reprise du trafic routier, du commerce des véhicules et de la réparation automobile, qui surviendront nécessairement avec l'allègement puis la disparition des mesures sanitaires, et de leurs conséquences. »

L'alinéa 6 du préambule de l'avenant n° 77 devient l'alinéa 18.

Article 2 | Modifications des dispositions de l'article 10 de l'avenant n° 77 du 17 novembre 2020 relatives à l'adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise :

Il est introduit les dispositions suivantes à l'alinéa 14 :

« Dans les établissements au sein desquels le dispositif spécifique d'activité partielle est mis en œuvre, tout licenciement pour motif économique de salariés, placés en activité partielle de longue durée, est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif. »

Article 3 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

La commission paritaire examinera deux fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission formulera des avis et recommandations quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux cabinets et entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée. Entrée en vigueur. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée identique à celle de l'avenant n° 77 conclu le 17 novembre 2020.

L'extension du présent avenant sera également sollicitée.

Le présent avenant prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Modalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant à l'avenant n° 77 du 17 novembre 2020 est déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Ce dépôt est dématérialisé et s'effectuera sur la plate-forme : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Ce dépôt permet de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs.

Il sera cependant établi autant copies qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 24 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 26 janvier 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements
au 1^{er} février 2021
(Grand Est)

NOR : ASET2150275M

IDCC : 1596

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

SCOP BTP Nord ;

SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est ;

UNSA Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 26 janvier 2021 à Nancy pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	2,32 €	2,11 €	1,64 €
1B (5 à 10 km)	2,32 €	2,11 €	2,30 €
2 (10 à 20 km)	3,10 €	4,37 €	4,13 €
3 (20 à 30 km)	4,23 €	7,05 €	6,59 €
4 (30 à 40 km)	5,80 €	10,63 €	8,48 €
5 (40 à 50 km)	7,04 €	12,39 €	10,63 €

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	1,53 €	1,35 €	1,22 €
1B (5 à 10 km)	1,53 €	1,35 €	1,79 €
2 (10 à 20 km)	2,82 €	2,74 €	2,99 €
3 (20 à 30 km)	3,84 €	4,06 €	4,31 €
4 (30 à 40 km)	5,25 €	5,45 €	5,39 €
5 (40 à 50 km)	6,37 €	6,86 €	7,83 €

(En euros.)

Indemnité de repas
Ensemble de la région Grand Est
10,00 €

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2021.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 26 janvier 2021

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2021
(Grand Est)

NOR : ASET2150274M

IDCC : 1596

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

SCOP BTP Nord ;

SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est ;

UNSA Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 26 janvier 2021 à Nancy pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Salaire mensuel minimal pour 35 heures

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Ensemble de la région Grand Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 555,58 €
Position 2	170	1 597,22 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 634,00 €
Niveau III		
Compagnon professionnel		
Position 1	210	1 814,74 €
Position 2	230	1 954,49 €
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe		
Position 1	250	2 099,51 €
Position 2	270	2 263,43 €

Article 2

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

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2021.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 26 janvier 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} février 2021
(Grand Est)

NOR : ASET2150276M

IDCC : 1597

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

SCOP BTP Nord ;

SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Bâtimat-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 26 janvier 2021 à Nancy pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	2,32 €	2,11 €	1,64 €
1B (5 à 10 km)	2,32 €	2,11 €	2,30 €
2 (10 à 20 km)	3,10 €	4,37 €	4,13 €
3 (20 à 30 km)	4,23 €	7,05 €	6,59 €
4 (30 à 40 km)	5,80 €	10,63 €	8,48 €
5 (40 à 50 km)	7,04 €	12,39 €	10,63 €

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajets		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	1,53 €	1,35 €	1,22 €
1B (5 à 10 km)	1,53 €	1,35 €	1,79 €
2 (10 à 20 km)	2,82 €	2,74 €	2,99 €
3 (20 à 30 km)	3,84 €	4,06 €	4,31 €
4 (30 à 40 km)	5,25 €	5,45 €	5,39 €
5 (40 à 50 km)	6,37 €	6,86 €	7,83 €

(En euros.)

Indemnité de repas
Ensemble de la région Grand Est
10,00 €

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2021.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 26 janvier 2021

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2021
(Grand Est)

NOR : ASET2150273M

IDCC : 1597

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

SCOP BTP Nord ;

SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Bâtimat-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 26 janvier 2021 à Nancy pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Salaire mensuel minimal pour 35 heures		
Catégorie professionnelle	Coefficient	Ensemble de la région Grand Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 555,58 €
Position 2	170	1 597,22 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 634,00 €
Niveau III		
Compagnon professionnel		
Position 1	210	1 814,74 €
Position 2	230	1 954,49 €
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe		
Position 1	250	2 099,51 €
Position 2	270	2 263,43 €

Article 2

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

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2021.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 26 janvier 2021

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2021
(Grand Est)

NOR : ASET2150272M

IDCC : 2609

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

SCOP BTP Nord ;

SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Bâtimat-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 26 janvier 2021 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans

le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 613,82 €	1 623,56 €	1 618,82 €
B	1 703,00 €	1 705,34 €	1 701,46 €
C	1 815,19 €	1 816,31 €	1 810,78 €
D	1 950,55 €	1 956,50 €	1 949,50 €
E	2 130,35 €	2 178,34 €	2 154,74 €
F	2 429,34 €	2 428,19 €	2 423,29 €
G	2 728,16 €	2 738,99 €	2 734,06 €
H	2 910,88 €	2 949,19 €	2 939,90 €

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2021.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

**IDCC : 3144 | ETAM
(Guadeloupe)**

Accord du 3 décembre 2020

relatif aux salaires de base 1^{re} embauche au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2150313M

IDCC : 3144

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

FRBTPG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 3 décembre 2020, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires, ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à hauteur de 0,5 % basée sur la validation de 2019.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins de 10 et de plus de 10 salariés.

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, la grille de rémunération de base pour les ETAM du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et dépendances est la suivante :

A	B	C	D	E	F	G	H
1 535,41	1 647,28	1 718,03	1 871,59	1 955,29	2 221,69	2 457,85	2 698,61

Fait à Baie-Mahault, le 3 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : 2328 | OUVRIERS
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)

(Bulletin officiel n° 2003-7 bis)
(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,
Journal officiel du 29 juillet 2004)

Accord du 3 décembre 2020
relatif aux primes au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2150315M

IDCC : 2328

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

FRBTPG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 3 décembre 2020, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires et primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à hauteur de 0,5 % basée sur la validation de 2019.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins de 10 et de plus de 10 salariés.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} juillet 2020.

Ancienneté	<ul style="list-style-type: none">– de 3 à 6 ans : 3 %– de 6 à 9 ans : 4,5 %– de 9 à 15 ans : 7 %– de 15 à 20 ans : 8,5 %– de 20 ans et plus : 13 %
------------	---

Hauteur	<ul style="list-style-type: none"> – de 12 à 24 mètres : 2,05 € par jour – au-dessus de 24 mètres : 3,21 € par jour <p>Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 mètres.</p>
Marteau-piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outillage	<ul style="list-style-type: none"> – maçon : 0,094 € par heure – charpentier : 0,094 € par heure – menuisier : 0,10 € par heure – carreleur : 0,082 € par heure – électricien : 0,082 € par heure – plombier : 0,139 € par heure
Panier	<p>7,45 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux.</p> <p>Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 km du lieu de travail habituel.</p>
Profondeur	<ul style="list-style-type: none"> – de 1,50 m à 2 mètres : 1,15 € par jour – à partir de 2 mètres : 3,75 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	<p>2,93 € par jour</p> <p>Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.</p>
Indemnité de remboursement de frais de transport	52,86 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Fait à Baie-Mahault, le 3 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : 2328 | OUVRIERS
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)

(Bulletin officiel n° 2003-7 *bis*)

(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,
Journal officiel du 29 juillet 2004)

Accord du 3 décembre 2020

relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2150314M

IDCC : 2328

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

FRBTPG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 3 décembre 2020, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires, ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à hauteur de 0,5 % basée sur la validation de 2019.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,99 € et ceci à compter du 1^{er} juillet 2020.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins de 10 et de plus de 10 salariés.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe.

Recommandation patronale

À compter du 1^{er} juillet 2020.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coef.	Valeur du point	Salaire mensuel minimal (35 heures hebdo)	Taux horaire minimal
OE1	157	9,99	1 568,43	10,34
OE2	162		1 618,38	10,67
OP1	172		1 718,28	11,33
OP2	182		1 818,18	11,99
CP1	202		2 017,98	13,31
CP2	217		2 167,83	14,29
MO	227		2 276,73	14,95
CE1	230		2 297,70	15,15
CE2	242		2 417,58	15,94

Fait à Baie-Mahault, le 3 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

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

Dénunciation par lettre du 15 décembre 2020
de la FMB d'accords et d'avenants

NOR : ASET2150319M

IDCC : 1606

Paris, le 15 décembre 2020.

Fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison,
5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) dénonce les accords et avenants suivants relatifs à la formation professionnelle, à la CPNEFP, à la SPP, et au CQP :

- l'accord sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu le 9 mai 1995 ;
- l'accord sur la section paritaire professionnelle conclu le 2 juillet 2012 ;
- l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualification professionnelle ;
- l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du bricolage modifiant l'accord formation du 28 décembre 1994 ;
- les avenants du 26 janvier 2006 portant modification de l'avenant du 2 décembre 2004 à l'accord formation du 28 décembre 1994 ;
- l'accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle.

La présente dénonciation qui fait débiter le préavis de 3 mois est opérée en considération de la signature de 3 accords collectifs, signés le 6 octobre 2020 portant sur les mêmes thèmes. Cette dénonciation était d'ailleurs prévue au préambule de ces nouveaux accords.

La dénonciation a été communiquée à l'ensemble des organisations salariales représentatives de la branche, par courriers du 10 décembre 2020, réceptionnés entre le 11 et le 14 décembre 2020 (cf. scan des courriers et des accusés de dépôt, de réception et de suivi).

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous faire parvenir, par retour, le récépissé de dépôt. La présente est par ailleurs communiquée au conseil de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Responsable des affaires juridiques et sociales.

Avenant n° 67 du 25 janvier 2021
relatif à la révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

NOR : ASET2150277M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SUD Culture Solidaires ;

FASAP FO ;

SNE CGT ;

CFE-CGC Cinéma,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de la conclusion de l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) en date du 1^{er} septembre 2020, et pour remédier au tassement des rémunérations des premiers emplois repères de la grille conventionnelle, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont pris l'engagement de mener des travaux de révision de l'ingénierie de la grille des salaires minima.

À cette fin, un groupe de travail paritaire dédié à la révision de la grille conventionnelle des salaires minima a été institué afin de revoir la structuration de cette grille et fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales.

En application des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à l'APLD et de l'avenant n° 66 du 1^{er} septembre 2020 et conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et à l'accord de méthode du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux ont engagé des négociations, sur la base des travaux du groupe de travail paritaire, afin de réviser l'ingénierie de la grille des salaires minima conventionnels dans l'objectif de garantir aux salariés de la branche de l'exploitation cinématographique une évolution graduée et conforme de ces salaires.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission mixte paritaire, ayant pris connaissance des discussions de ce groupe de travail, sont arrivés à la conclusion du présent avenant

dont l'objet est de réviser la structuration de la grille des salaires minima conventionnels et les modalités de revalorisations salariales afin de mettre en œuvre une grille pérenne et conforme.

Ainsi, le présent avenant prévoit de remplacer le mécanisme de revalorisation applicable jusqu'à présent, reposant sur la multiplication d'un indice de référence par une valeur de point, par un mécanisme de revalorisation plus souple applicable directement sur les minima conventionnels et de mettre en œuvre des mécanismes de revalorisation de nature à préserver les écarts de salaires entre chaque niveau.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

Article 2 | Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

Article 2.1 | Suppression de l'indice de référence

Pour fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales et permettre une plus grande souplesse dans l'application des augmentations de minima conventionnels, le mécanisme de revalorisation reposant sur la multiplication de l'indice de référence par une valeur de point déterminée conventionnellement, prévu à l'article 33 *b* de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique, est supprimé.

À ce titre, l'indice de référence et la valeur de point conventionnelle disparaissent de la grille des minima conventionnels. Les partenaires sociaux conviennent paritairement d'appliquer les revalorisations salariales négociées au niveau de la branche directement sur le montant des salaires minima conventionnels, comme détaillé à l'article 2-2.

Article 2.2 | Assouplissement des modalités de revalorisation des salaires minima

Pour favoriser une évolution plus souple des salaires de la grille et permettre, le cas échéant, des augmentations plus ambitieuses pour les salaires minima des premiers niveaux, tout en conservant les écarts de salaire entre chaque niveau, les partenaires sociaux sont convenus paritairement de prévoir la possibilité d'appliquer une augmentation monétaire forfaitaire directement sur le montant des salaires minima conventionnels.

Ainsi, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux pourront négocier l'application d'une revalorisation forfaitaire en valeur absolue sur l'ensemble des minima conventionnels.

De même, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux pourront prévoir une revalorisation en pourcentage, commune ou spécifique par niveau ou par coefficient hiérarchique, tout en garantissant une revalorisation monétaire minimale convenue paritairement.

Article 3 | Barème des minima conventionnels

Sur la base des principes validés paritairement et présentés à l'article 2 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de revaloriser, à compter du 1^{er} février 2021, les salaires du barème national de la manière suivante :

- dans un premier temps, de revaloriser les salaires des coefficients hiérarchiques suivants :
 - 1,08 € pour le coefficient hiérarchique 184 ;
 - 2,16 € pour le coefficient hiérarchique 189 ;
 - 4,32 € pour le coefficient hiérarchique 194.

- puis, dans un second temps, de revaloriser de 15,16 € l'ensemble des minima conventionnels.

Le barème des salaires minima correspondant à ces revalorisations est joint au présent avenant.

Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport de branche de mars 2020, complété du diagnostic approfondi de situation comparée entre les femmes et les hommes, fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une répartition genrée des métiers au sein de la branche de l'exploitation cinématographique.

Conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées, les partenaires sociaux ont institué un groupe de travail paritaire pour définir des actions concrètes à mener au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle sur la base des résultats du diagnostic de situation comparée. Les travaux menés dans le cadre de ce groupe de travail ont abouti à l'établissement d'un guide pratique relatif à l'égalité professionnelle et d'un livret relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Au 1^{er} trimestre 2021, ces deux outils seront portés paritairement, auprès des employeurs et des salariés de la branche afin d'accompagner les entreprises dans la résorption de ces écarts, de dégenrer les métiers et favoriser un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes et d'améliorer l'effectivité des dispositifs légaux et conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Parallèlement, l'ensemble des actions définies dans le cadre de ce groupe de travail alimenteront l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle que les partenaires sociaux entendent conclure dans les meilleurs délais.

En toute hypothèse, les partenaires sociaux souhaitent rappeler, dans le cadre du présent avenant, que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs et vérifiables. Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

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

Au regard de la composition de la branche de l'exploitation cinématographique, dont 98 % des entreprises comptent moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur et durée

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

Article 7 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème national des salaires minima au 1^{er} février

Personnel des salles de cinéma

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emploi repère	Salaire mensuel (rémunération minimale pour 151,67 heures)
VIII	420	Directeur	3 169,89
	405	Directeur	2 736,25
	400	Directeur	2 654,94
	395	Directeur	2 611,58
VII	349	Directeur	2 432,70
	340	Directeur	2 345,98
	325	Directeur	2 270,09
	325	Régisseur	2 270,09
	300	Directeur	1 912,34
	300	Responsable maintenance	1 912,34
	300	Adjoint administratif	1 912,34
VI	290	Directeur	1 858,13
	285	Adjoint de direction	1 825,61
	285	Responsable technique	1 825,61
	285	Adjoint administratif	1 825,61
	285	Programmateur	1 825,61
	275	Assistant directeur	1 803,93
	269	Assistant directeur	1 787,66
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	1 787,66
V	265	Responsable animation	1 765,98
	265	Technicien cinéma hautement qualifié	1 765,98
	265	Programmateur	1 765,98
	259	Assistant administratif	1 760,56
	259	Technicien cinéma qualifié	1 760,56
	240	Assistant directeur	1 641,31
	240	Responsable hall	1 641,31
IV	239	Technicien de cinéma	1 630,47
	236	Technicien agent de cinéma	1 619,63
	234	Agent administratif	1 597,95

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emploi repère	Salaire mensuel (rémunération minimale pour 151,67 heures)
IV	234	Technicien de cinéma	1 597,95
	229	Agent de cinéma	1 587,11
	224	Agent administratif	1 576,26
	224	Agent d'accueil	1 576,26
	224	Animateur	1 576,26
III	219	Agent de cinéma	1 585,42
	214	Agent administratif	1 560,00
	214	Agent d'accueil	1 560,00
	214	Animateur	1 560,00
	194	Agent de cinéma	1 558,90
II	189	Agent d'accueil	1 556,74
	189	Gardien – petite maintenance	1 556,74
	184	Agent d'accueil	1 555,66
I	150	Gardien – petite maintenance	1 554,58
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 554,58

Salaire minimum professionnel pour 151,67 heures
1 554,58

Accord du 22 janvier 2021

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150305M

IDCC : 303

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

FFMF ;
CSHC ;
UNACAC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Par accord de branche du 17 janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne ont affirmé leur volonté de garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ils entendent par le présent accord confirmer leur intention, déclarant de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

La chambre syndicale de la haute couture a confié, dans le cadre d'un financement octroyé par OPCALIA, une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la couture parisienne au centre de ressources directe idée (CRDI)/ Graines d'égalité restituée le 30 juillet 2019.

Aux termes de cette enquête, il apparaît que le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et que toutes les familles de métiers sont largement féminisées.

Quatre propositions ont recueilli au moins 40 % des suffrages parmi les priorités des entreprises. Il s'agit de :

- la promotion de la mixité des métiers (40 %) ;
- la mise à disposition d'outils (61 %) ;
- l'accès aux ressources juridiques (68 %) ;

- la création d'un cadre commun (75 %).
- le présent accord entend répondre à l'attente de création d'un cadre commun.

Il s'attachera à promouvoir notamment la mixité des métiers.

Enfin, dans la continuité de la volonté des partenaires sociaux, les organisations patronales de la branche professionnelle mettront à disposition des entreprises des outils et favoriseront l'accès aux sources juridiques nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Cet accord vise également à définir les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de rémunération, de recrutement, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail notamment en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que tant le principe d'égalité de traitement que le principe de non-discrimination sont des principes généraux qui s'imposent dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des différents textes et étapes vers une amélioration de l'égalité professionnelle :

- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui a créé une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ayant ajouté aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi sur l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 qui a introduit le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés ;
- le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 qui a renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visant à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique ;
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle institue de nouvelles mesures en vue de réduire les écarts de rémunération et de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Le cas échéant, toute référence à un texte de loi, règlement, code ou autre s'entend d'une référence à ce texte tel qu'ultérieurement modifié, complété ou remplacé.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salarié(e)s des entreprises relevant de la branche de la couture parisienne, à savoir :

- les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 p. 100 ;
- les entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- les ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure.

Article 2 | Portée de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'ensemble des dispositions du présent accord prévalent sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Seuls les accords de groupe, d'entreprises ou d'établissement qui assurent des garanties au moins équivalentes peuvent prévaloir sur le contenu du présent accord de branche. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3 | Obligations des employeurs

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévoir les mesures nécessaires pour y parvenir.

Bien qu'il existe des obligations plus formelles à la charge des entreprises d'une certaine taille, tel que précisé ci-après à l'article 12, les employeurs des plus petites entreprises, TPE et PME, doivent s'assurer que les principes et objectifs pour l'égalité femmes-hommes rappelés dans le présent accord de branche soient respectés, et, le cas échéant, mettre en place les mesures nécessaires pour ce faire.

En outre, l'article L. 1142-7 du code du travail prévoit une obligation générale pour tout employeur de prendre « en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Article 4 | Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

Les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Les entreprises de la branche s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation aux institutions représentatives du personnel concernées.

Pour faciliter cette sensibilisation, le ministère du travail met à disposition un guide sur le sujet à destination des TPE/PME : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>.

Article 5 | Garantir l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement internes et externes

Le nombre de recrutements dans les entreprises de la branche est relativement faible et les candidatures sont nombreuses.

Cf. annexe 1.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Article 5.1 | Les offres d'emploi

Les entreprises doivent organiser leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ainsi, les employeurs porteront une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celles-ci soient suffisamment claires et détaillées pour ne pas être discriminantes.

Lors de la diffusion des offres d'emploi par voie interne ou par voie externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les entreprises indiqueront la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : couturier/couturière, vendeur/vendeuse).

Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe que dans un genre (ex. : cadre), elles préciseront que l'offre d'emploi s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes (par exemple : toiliste collection H-F ou gestionnaire d'achats H-F) ou utiliseront une formule neutre (ex. personne chargée de...).

Article 5.2 | L'entretien d'embauche

L'employeur doit communiquer aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, le contenu des textes en matière d'égalité professionnelle (art. L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail). Cette communication peut se faire par tout moyen, affichage ou autre modalité.

Les informations demandées lors de l'entretien d'embauche ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Toute personne non retenue pourra solliciter des explications claires et détaillées.

Article 5.3 | Le recrutement

Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail, des candidatures et des critères objectifs recherchés.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s pour exercer l'emploi à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou situation familiale.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou de cabinets spécialisés.

Article 6 | *Égalité salariale*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe « à travail égal, salaire égal ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

Doit être affiché sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes) ainsi que les textes pris pour application de ces articles (art. R. 3221-1 à R. 3222-3 du code du travail).

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (art. R. 3221-2 du code du travail).

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois « identiques » tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.

Article 7 | *Formation professionnelle*

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur a d'ailleurs l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié(e)s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur devra informer les salariés du montant de la prise en charge des frais engagés pour la formation suivie.

En 2018, 1 858 stagiaires de la branche de la couture parisienne ont suivi une formation dont 1 363 femmes. Le taux de féminisation des formations était de 73,4 %, correspondant quasiment au taux de féminisation du personnel de la branche.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche d'étendre l'accès à la formation à l'ensemble des salarié(e)s qu'il s'agisse des actions de formation liées à l'adaptation aux postes, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes.

Elles doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations dispensées dans la branche de la couture parisienne intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes quelle que soit la durée de travail des salarié(e)s.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Article 8 | Gestion des emplois et des carrières

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les femmes et les hommes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes disponibles, à responsabilités ou non. Ces postes sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes qui correspondent au profil recherché.

Le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et toutes les familles de métiers sont largement féminisées :

Cf. annexe 2.

À l'exception du groupe 2 qui témoigne d'une parité quasi-atteinte, les femmes restent significativement majoritaires dans l'ensemble des groupes conventionnels.

Cependant, on observe sur les populations cadres (groupe 6 à 8) une modération de cette tendance :

Cf. annexe 3.

La mixité dans les métiers est cependant assez faible et il existe des écarts assez notables dans la répartition par sexe dans les différents métiers. À titre d'exemple pour 2017 :

Cf. annexe 4.

Les partenaires sociaux attirent ainsi l'attention des entreprises et de leurs salarié(e)s sur le phénomène dit du « plafond de verre » qui désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques et à leur accession à des responsabilités.

Pour lutter contre cette tendance, il est notamment rappelé que :

- les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles ;
- le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidences sur l'évolution de carrière des salarié(e)s ;
- les salarié(e)s, femmes ou hommes, doivent être dûment informé(e)s en toute équité, des postes disponibles et possibilités d'évolution.

Les entreprises sont aussi invitées à mettre en place des procédures et des indicateurs permettant de suivre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de la structure.

Les partenaires sociaux de la branche attirent l'attention des employeurs et des salarié(e)s de l'existence du fonds de garantie à l'initiative des femmes, le FGIF. Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise. Il peut être attribué à toutes les femmes qui veulent créer, développer ou reprendre une entreprise, quels que soient le statut de la créatrice (salariée, sans emploi...), la forme juridique de l'entreprise, son secteur d'activité.

La responsabilité de l'entreprise doit être assumée en titre et en fait par une femme. L'entreprise bénéficiaire doit avoir été créée ou reprise depuis moins de 5 ans.

Des informations sur l'entrepreneuriat féminin sont disponibles à cette adresse : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/entrepreneuriat-des-femmes__trashed/fgif/.

Article 9 | Égalité professionnelle et temps de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel.

Aux termes de l'enquête précitée, il apparaît que le temps partiel, en dessous de 24 heures, semble très peu répandu dans la branche. Le temps partiel égal ou supérieur à 24 heures par semaine est davantage constaté et concerne quasi exclusivement les femmes.

Les entreprises de la branche veilleront donc à ce que le travail à temps partiel ne puisse en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Article 10 | Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de responsabilités familiales afin de concilier vie professionnelle et familiale et de créer ainsi des conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien d'évaluation peut être utilisé par les salarié(e)s pour évoquer leurs difficultés de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Les entreprises soumises au présent accord organisent autant que possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue dans l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail ou sur un emploi similaire correspondant à la qualification du (de la) salarié(e), impliquant des attributions et responsabilités identiques et assortie d'une rémunération équivalente.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur propose systématiquement un entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial et d'un congé d'adoption.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le (la) salarié(e) bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au (à la) salarié(e) les modalités de ce congé.

À son retour de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) bénéficie d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle. Lors de l'entretien, les éventuels besoins de formation et d'accompagnement en interne seront identifiés notamment dans le cas où le (la) salarié(e) est affecté(e) sur un emploi similaire mais qui n'était pas le sien, et/ou en cas de changement de techniques ou de méthode de travail.

À cette occasion, le (la) salarié(e) sera informé(e) de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1 du code du travail. Ce (cette) salarié(e) bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, au dispositif « Pro-A » à l'issue du bilan. L'employeur peut reporter de 6 mois une demande de bilan de compétences pour des raisons de service mais ne peut pas la refuser.

Une attention particulière est accordée aux salarié(e)s assumant seuls des charges de famille.

Article 11 | Négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, et dans lesquelles au moins un(e) délégué(e) syndical(e) est désigné(e), une négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire. Lorsque ces conditions sont réunies, cette obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle est d'ordre public.

La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail vise à définir, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière ;
- de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié(e)s à temps partiel ;
- de mixité des emplois.

La négociation s'appuie sur les données issues de la BDES. Ces données doivent permettre d'élaborer une analyse et un diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes pour chaque catégorie professionnelle.

La périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle est annuelle sauf si l'accord fixe une autre période, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 4 ans.

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit établir unilatéralement, chaque année, un plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.

Qu'il s'agisse de l'accord de branche ou du plan d'action, des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sont fixés. Les objectifs et les actions prévues sont chiffrés. Ils portent sur au moins 3 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salarié(e)s et sur 4 domaines d'action, pour les entreprises de 300 salarié(e)s et plus, parmi les suivants :

- la rémunération (ce domaine doit être obligatoirement retenu) ;
- l'embauche ;
- la formation et la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Lorsque l'employeur a élaboré un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, les salarié(e)s sont informé(e)s du contenu du plan d'action par une synthèse.

Une procédure de rescrit consistant à permettre à une entreprise d'au moins 50 salarié(e)s de demander à l'administration du travail une prise de position formelle quant à la conformité de son accord ou, à défaut d'accord, de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévue par les articles L. 2242-9 et R. 2242-9 à R. 2242-11 du code du travail. La délivrance d'un rescrit permet de prémunir l'entreprise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes. Pour plus de précisions sur cette procédure de rescrit, on peut se reporter à l'instruction DGT du 4 avril 2017.

Article 12 | Mesures de renforcement instituées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Article 12.1 | Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et évolution de carrière

Les nouvelles dispositions légales prévoient que les entreprises de 50 salarié(e)s et plus doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, au travers d'indicateurs.

Ces dispositions sont applicables :

- à compter du 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salarié(e)s et plus ;
- à compter du 1^{er} septembre 2019 pour celles dont l'effectif se situe entre 251 et 999 salarié(e)s ;
- à compter du 1^{er} mars 2020 pour celles dont l'effectif se situe entre 50 et 250 salarié(e)s.

Chaque DIRECCTE désignera un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Le site du ministère du travail a publié une liste des référents et des précisions sur les indicateurs : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>.

Article 12.1.1 | Indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.1.2 | Indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif s'élève à plus de 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;

- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation dans l’année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.2. Calcul de l’index de l’égalité

Sur la base des résultats obtenus par indicateurs, un index de l’égalité professionnelle femmes-hommes devra être calculé. Pour calculer l’index, le ministère du travail a mis en ligne un tableur accessible en suivant ce lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>.

Article 12.3 | Publication et transmission des indicateurs

La note globale de l’index doit être publiée sur le site internet de l’entreprise, lorsqu’il en existe un. Ce niveau de résultat devra être publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l’année en cours au titre de l’année précédente. Une publication sur le site intranet de l’entreprise n’est pas suffisante.

Si l’entreprise ne dispose pas de site internet, la note globale sera portée à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

Le détail des indicateurs est réservé au comité social et économique (CSE) et aux services de l’inspection du travail. L’employeur devra, dans tous les cas, communiquer, en même temps que ses résultats, aux services de l’inspection du travail et au CSE (comité économique et social), le lien du site internet sur lequel est publié son index.

Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l’entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salarié(e)s par groupe et niveau ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l’entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre. Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur note globale aux services de l’inspection du travail (DIRECCTE) par le biais d’un formulaire en ligne accessible par le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/article/formulaire-index-de-l-egalite-professionnelle>.

Article 12.4 | Mesures correctives

Dans le cas où les entreprises n’atteindraient pas le niveau de résultat fixé par les annexes 1 et 2 du décret N° 2019-15 du 8 janvier 2019, elles devront mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, programmer sur une période annuelle ou pluriannuelle des mesures de rattrapage salarial.

Ces mesures devront faire l’objet d’une négociation dans le cadre de la négociation relative à l’égalité professionnelle. À défaut de conclusion d’un accord collectif sur ce point, elles seront mises en œuvre par une décision unilatérale de l’employeur, prise après consultation du comité social et économique (CSE), qui sera déposée auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE).

Aux termes de l’article L. 1142-9 du code du travail, les entreprises qui n’atteignent pas le résultat fixé par voie réglementaire (résultat inférieur à 75 points, article D. 1142-6 du code du travail) disposent d’un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Dans le cas où, au terme de ce délai, l’entreprise n’atteindrait toujours pas le niveau de résultat requis, une pénalité financière pourra lui être appliquée dans des conditions fixées par décret. Le montant est fixé par la

DIRECCTE dans la limite de 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans. L'administration pourra tenir compte des efforts consentis par l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et des motifs de sa défaillance, pour lui octroyer un délai supplémentaire de 1 an pour se mettre en conformité (art. L. 1142-10 du code du travail).

Article 12.5 | Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes

Afin de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise, la loi du 5 septembre 2018 a renforcé l'obligation d'information des salarié(e)s.

En premier lieu, l'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi.

Déjà tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit désormais afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail).

Par ailleurs, elle fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salarié(e)s de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elle impose à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination, parmi ses membres, d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret du 8 janvier 2019 n° 2019-15 a précisé, en son article 2, que l'employeur est tenu de communiquer aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Ces référents doivent pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article 13 | Fonctions électives et syndicales

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne également le renforcement de la mixité au sein des instances représentatives du personnel. Il s'agit de tendre vers une représentation équilibrée femmes/hommes, tant dans les fonctions électives que syndicales.

Article 14 | Entreprises de 300 salarié(e)s et plus

En application de l'article L. 2315-56 du code du travail, les entreprises employant au moins 300 salarié(e)s constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité social et économique (CSE).

Le CSE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, notamment la périodicité des réunions.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Son rôle principal est de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise, ou au comité social et économique.

Article 15 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Comme indiqué à l'article 3 du présent accord, les partenaires sociaux y rappellent que les principes pour l'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE/PME.

Ainsi, hormis l'article 12.2 du présent accord, qui vise les entreprises de plus de 50 salarié(e)s, l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises, y compris de moins de 50 salarié(e)s.

Article 16 | Rôle de la branche

La CPPNI de la branche établit chaque année un rapport mentionnant le bilan de l'action en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 17 | Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de sa date d'extension.

Article 18 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord annule et remplace l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les mesures tendant à remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes, comme le prévoit l'article L 2241-1 du code du travail.

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

Article 19 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

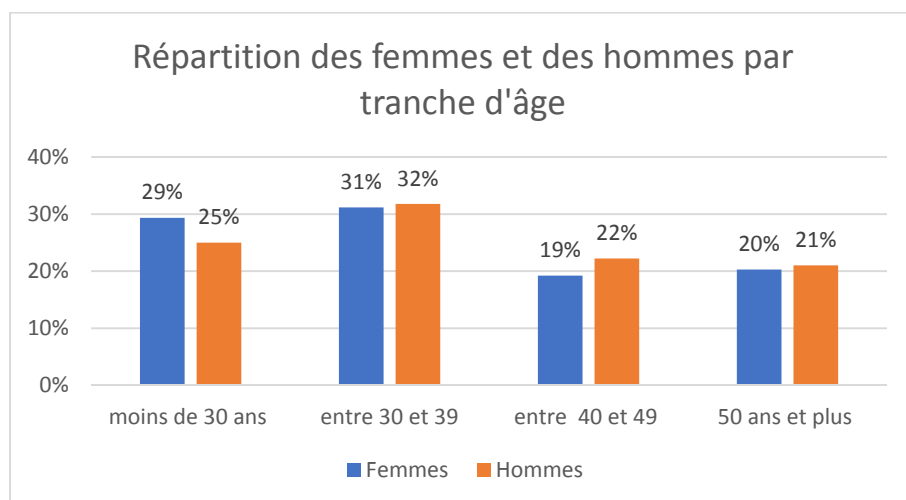
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

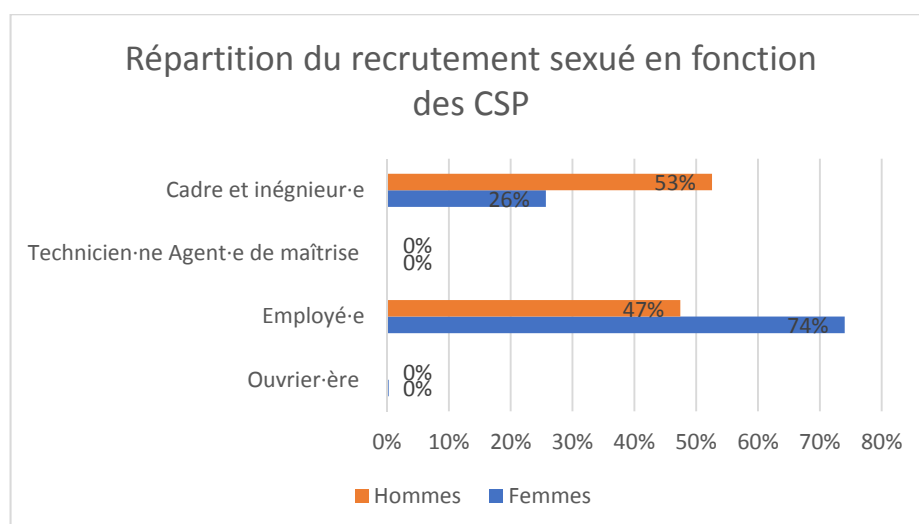
Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

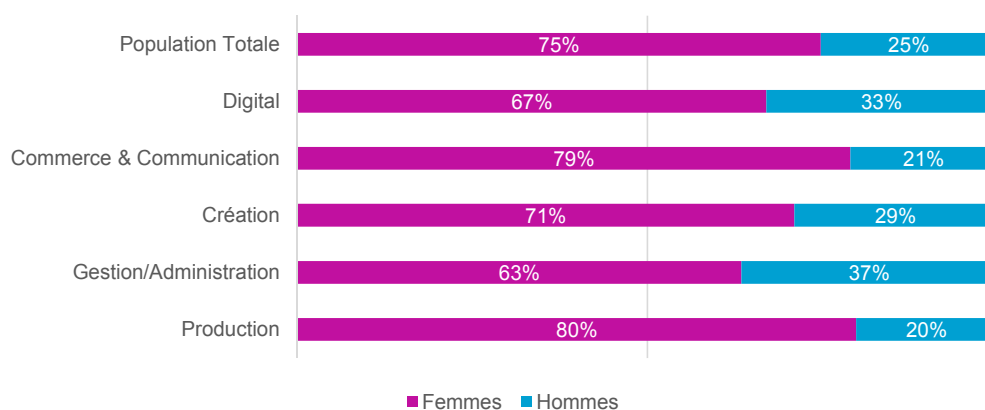


Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

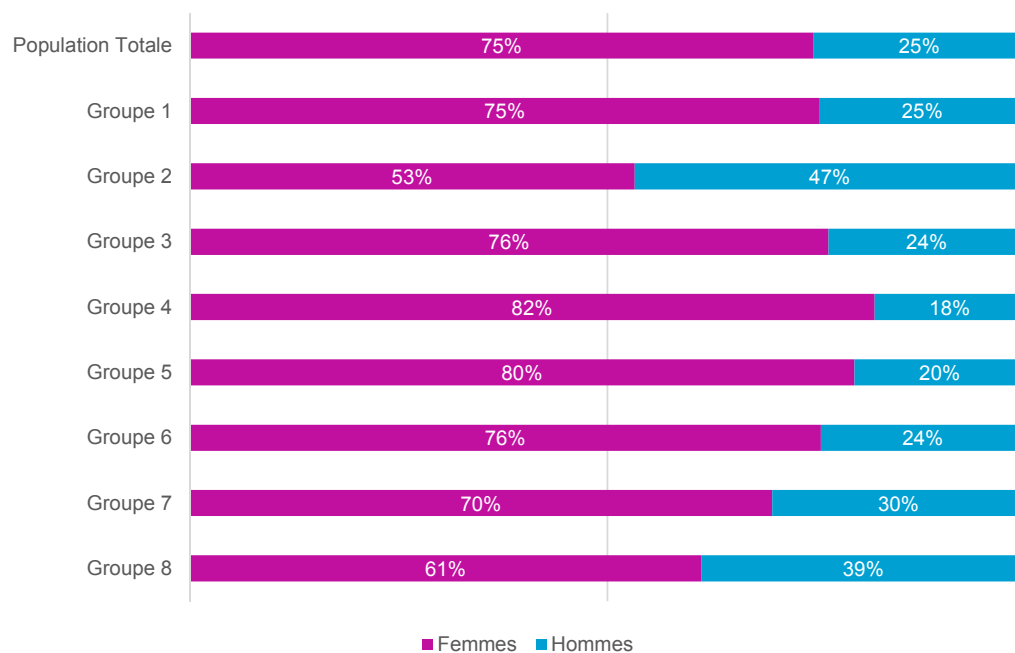


Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

Annexe 2

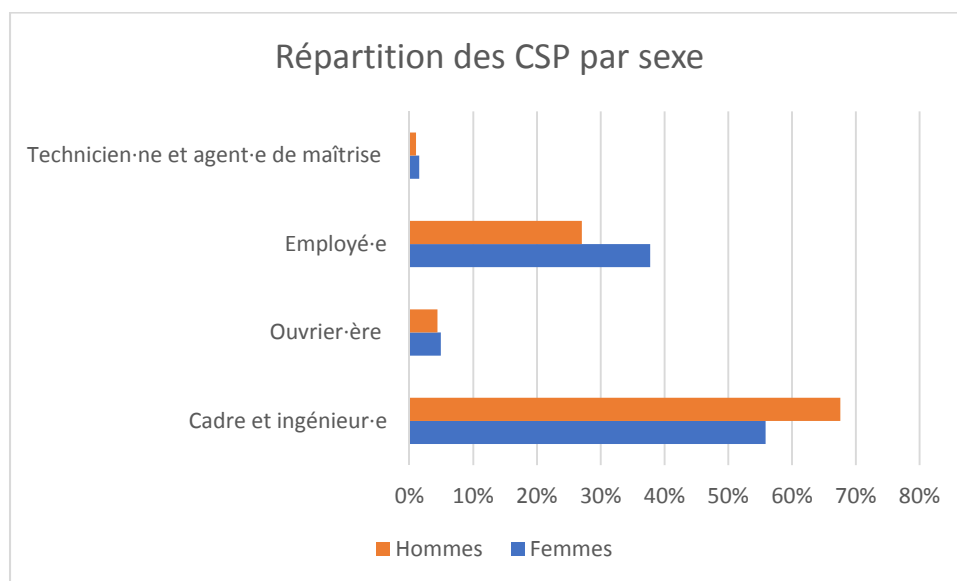


Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.



Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.

Annexe 3



Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

Annexe 4

Le top 10 des métiers des femmes et des hommes

Ensembles	%	Femmes	%	Hommes	%
Vendeur(se) / Démonstrateur(trice)	11.46%	Vendeur(se) / Démonstrateur(trice)	11.66%	Vendeur(se) / Démonstrateur(trice)	10.88%
Couturier(e) / Tailleur	6.26%	Couturier(e) / Tailleur	6.92%	Magasinier/ Stockiste boutique/ Stock runner/ Agent de magasin	5.38%
Chef de produits	4.79%	Chef de produits	5.70%	Couturier(e) / Tailleur	4.29%
Assistant(e) gestion commerciale / SAV / show room / ADV	3.74%	Assistant(e) gestion commerciale / SAV / show room / ADV	4.29%	Responsable comer	4.07%
Assistant(e) / Secrétaire	3.16%	Assistant(e) / Secrétaire	4.11%	Styliste Prêt-à-porter	3.96%
Responsable comer	3.02%	Assistant(e) de production	2.96%	Chef de projet informatique	3.96%
Magasinier/ Stockiste boutique/ Stock runner/ Agent de magasin	2.94%	Visuel merchandiseur / Décorateur étalagiste	2.81%	Responsable logistique ou supply chain	2.86%
Visuel merchandiseur / Décorateur étalagiste	2.66%	Attaché(e) de presse et/ou de relations publiques	2.78%	Agent de maintenance	2.75%
Attaché(e) de presse et/ou de relations publiques	2.58%	Responsable comer	2.67%	Responsable informatique	2.75%
Styliste Prêt-à-porter	2.49%	Acheteur	2.59%	Contrôleur de gestion	2.42%
Total	43.09%	Total	46.50%	Total	43.30%

Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 4 février 2021
relatif au dialogue social 2021-2025

NOR : ASET2150278M

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

UFE ;

UNEmIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord « Dialogue social de branche » est arrivé à son terme le 31 décembre 2020.

Suite aux récentes évolutions législatives relatives au dialogue social, des réflexions ont été menées depuis fin 2018 entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG et les organisations d'employeurs sur le rôle de la branche des IEG et l'articulation de la négociation de niveau branche et de niveau entreprise avec notamment deux séminaires de partage « fondateurs » des 11 octobre 2018 et le 19 novembre 2019 ouvrant sur les pratiques d'autres branches professionnelles. De nouveaux séminaires poursuivant l'ouverture sur l'externe en lien avec l'actualité sociale et économique du secteur pourront être organisés.

Fortes de ces travaux et de leur attachement à la qualité du dialogue social de la branche des IEG, les parties ont souhaité construire un 4^e accord plus ambitieux sur le dialogue social de la branche des industries électriques et gazière portant des transformations.

Le présent accord poursuit les objectifs suivants :

Définir l'ambition sociale de la branche afin de clarifier ses domaines d'intervention en tenant compte des enjeux du secteur, des spécificités de la branche des IEG, des intérêts des salariés et des attentes des entreprises en particulier des TPE/PME.

Adapter l'organisation du dialogue social de branche pour en augmenter l'efficacité et permettre de répondre aux évolutions du secteur de l'énergie. Dans ce sens, l'accord met en place la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI). Il intègre aussi

un chapitre consacré à la commission supérieure nationale du personnel (CSNP) et prévoit des actions contribuant à lui redonner du sens et améliorer l'efficacité de son fonctionnement.

Prendre des engagements de méthode et renforcer le rôle de régulation de la branche dans un contexte de transformation et en facilitant l'accès des TPE/PME au dialogue social. Des nouveaux vecteurs de négociation (accords-cadres, accords types, expérimentation) sont valorisés et l'accord ouvre un chantier de mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche.

Sécuriser les moyens accordés aux fédérations et les adapter et dans une approche globale, sécurisée et mutualisée entre toutes les entreprises de la branche.

Dans le cadre du présent accord, le terme « fédérations syndicales » désigne les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

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

L'objet du présent accord est de définir l'ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières ainsi que l'organisation, le rôle et les attributions des instances de dialogue social. L'accord prévoit également la réalisation de travaux de mise à jour du corpus réglementaire applicable à l'ensemble de la branche des IEG.

Enfin, il met en place et sécurise les moyens alloués aux fédérations syndicales au bénéfice du dialogue social de branche.

Article 2 | Ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières

Les signataires du présent accord affirment leur ambition d'une branche professionnelle des industries électriques et gazières active et attractive.

La branche des industries électriques et gazières exerce l'ensemble des missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-5-1 du code du travail c'est-à-dire :

1° De définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles.

2° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Elle représente l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières et favorise la coopération et le partage de bonnes pratiques entre ces dernières. Elle est aussi un acteur reconnu vis-à-vis de l'interne et de l'externe.

Elle promeut les métiers de la branche.

Elle construit et maintient un dialogue social loyal, ouvert et exemplaire.

Elle prend en compte et défend l'intérêt des salariés et des entreprises quelle que soit leur taille.

Elle fait vivre les relations sociales en inscrivant la négociation collective de branche comme vecteur de la norme pour enrichir et transformer, si nécessaire, le corpus social afin d'accompagner les évolutions du secteur.

Elle définit le socle commun de garanties collectives de bon niveau, et l'adapte au contexte, enjeux du secteur.

Elle prendra en charge ses nouvelles prérogatives, notamment en matière de certification et d'alternance dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elle assure également un rôle de régulation et d'interprétation.

Elle construit des liens avec l'externe ; notamment les autres branches (via l'OPCO notamment auprès duquel elle exerce un rôle actif) et les pouvoirs publics (direction générale de l'énergie et du climat, direction générale du travail, direction de la sécurité sociale, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle...).

Elle développe des services aux entreprises, notamment pour les plus petites.

Les parties rappellent la place de la CSNP en tant qu'organisme statutaire, paritaire et représentatif de branche et à l'importance de l'efficacité de son fonctionnement.

2.1. Le cadre d'intervention de la négociation collective dans la branche des IEG

Le statut national des industries électriques et gazières définit le corpus des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de la branche. Il évolue par décret.

Au-delà des thèmes du statut des IEG, la branche intervient de manière exclusive ou partagée sur des domaines où des dispositions communes à tout ou partie des entreprises présentent un intérêt compte tenu des enjeux et des spécificités du secteur.

Sur les domaines où le champ d'intervention est partagé avec les entreprises, une articulation est nécessaire. Cette articulation est précisée, à l'occasion de l'examen de chaque thématique, en concertation avec les organisations syndicales.

Les accords pourront prévoir des dispositions particulières pour les TPE/PME afin de prendre en compte leurs spécificités ou contraintes.

Ainsi, en complément du statut national, la branche des IEG intervient notamment sur les domaines suivants :

- la rémunération, la classification, la protection sociale et les avantages sociaux et familiaux ;
- l'emploi, le développement de compétences, la formation et l'alternance ;
- la lutte contre les discriminations et les inégalités, le handicap, l'inclusion sociale et d'autres sujets sociétaux ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le dialogue social.

Elle intègre également de manière transverse la dimension responsabilité sociale et les sujets sociétaux à ses travaux.

2.2. Accords types, accords-cadres et accords d'expérimentation de branche

En complément des accords collectifs classiques, les parties conviennent d'expérimenter le recours à de nouveaux types d'accords de branche notamment les accords types, les accords-cadres et accords d'expérimentation.

Dans le contexte de transformation de la branche des IEG, ces accords pourront :

- faciliter la mise en place d'accords d'entreprise dans les TPE/PME ;
- faciliter et organiser des négociations d'envergure ou complexes au niveau de la branche professionnelle ;
- ouvrir la possibilité de procéder à des expérimentations afin de tester de nouvelles solutions innovantes dans un cadre négocié.

Accords types

Il s'agit d'accords collectifs « clés en main » élaborés au niveau de la branche au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés qui la composent et prévus à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords :

- peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail ;

– indiquent les différents choix laissés par la branche à l’employeur.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer ces accords types tout en pouvant les adapter, notamment en fonction de la taille et de l’activité de leur entreprise, pour les dispositions où l’accord de branche le permet.

Pour ce faire, l’employeur précisera par décision unilatérale son choix d’appliquer l’accord type. La décision indiquera aussi les choix retenus pour les dispositions pouvant être adaptées. Cette décision sera prise après l’organisation d’une concertation et d’une information du comité social et économique s’ils existent dans l’entreprise, ainsi que des salariés, par tous moyens.

Accord-cadre de branche

Dans les cas où cela s’avérerait nécessaire au vu de l’envergure de la négociation et de la complexité du sujet/des sujets traité(s), les partenaires sociaux peuvent s’accorder à négocier, en amont du projet de négociation de branche, un accord collectif cadre.

Cet accord peut notamment porter sur :

- les modalités pratiques de la négociation ;
- les principales étapes du déroulement des négociations ;
- le calendrier prévisionnel de ces négociations. Ce calendrier sera donné à titre indicatif.

Accords d’expérimentation au niveau de la branche

Les parties au présent accord considèrent qu’il peut être parfois utile d’élaborer, au niveau de la branche, une solution innovante, en particulier dans le contexte de transformation actuel, et de la tester avant de généraliser éventuellement le dispositif.

Elles considèrent néanmoins que ce type de solution nécessite un cadre clair, précis, maîtrisé et partagé.

Ces expérimentations de branche sont réalisées à l’initiative de la CPPNI telle que visée à l’article 3.

Ainsi, il pourra être décidé, par accord de branche étendu à durée déterminée, de procéder à l’expérimentation de cette solution sur un périmètre et/ou pour une période bien définis.

L’accord collectif précité fixera les contours de cette expérimentation (ambition, objectifs, critères de réussite, calendrier, date envisagée de généralisation, si l’expérimentation entre dans le champ de compétence des institutions représentatives du personnel des entreprises concernées, le processus et le calendrier d’information/consultation à mettre en place).

Les expérimentations de branche pourront prévoir d’adapter, dans des conditions claires, sur un périmètre et pour une durée bien définis, des dispositions d’accords collectifs de branche ou de textes étendus à la branche des industries électriques et gazières antérieurs à l’an 2000^[1].

Tout au long de l’expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l’accord d’expérimentation examine la mise en œuvre de l’expérimentation.

Au moment opportun tel que défini dans l’accord collectif précité, le comité de pilotage se réunit pour analyser les résultats de l’expérimentation et donner un avis sur la généralisation de cette expérimentation avec la mise en œuvre éventuelle de mesures correctrices préalablement à cette généralisation. Cet avis est transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l’ouverture d’une négociation en vue de généraliser la solution expérimentée.

À l’occasion de l’examen annuel de l’agenda social avec les organisations syndicales, les sujets pouvant faire l’objet de ces types d’accord sont abordés.

[1] Date de création de la branche des IEG.

Article 3 | Organisation, rôle et attribution des instances de dialogue social de branche

Les parties considèrent qu'une nouvelle organisation des instances paritaires de branche doit être mise en place afin de mieux répondre aux enjeux d'évolution du secteur et de transformation de la branche professionnelle des IEG. Cette organisation permettra d'améliorer la cohérence et les synergies et de gagner en efficacité.

De plus, la commission paritaire de branche est transformée en commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) et de nouvelles attributions, notamment en termes de régulation sociale, lui sont confiées.

Le dialogue social est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

- la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- les commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI (CPT) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- les groupes de suivi pour certains accords.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés, en CPPNI, avant l'engagement des travaux.

3.1. Mise en place d'une commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

3.1.1. Rôle de la CPPNI

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle assure également des missions d'intérêt général telles que définies à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise tels que visés par l'article L. 2232-9 du code du travail, c'est-à-dire portant sur la durée du travail (durée, répartition et aménagement du travail), le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, le CET, et en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche^[1]. Le cas échéant, le bilan formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

[1] Le bilan porte sur les accords conclus dans le cadre du titre II des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

– exerce un rôle d’interprétation (cf. paragraphe 3.1.3 du présent accord).

En outre, elle pilote les commissions thématiques visées à l’article 3.2 du présent accord.

Conformément aux articles D. 2232-1-1 et L. 2232-9 du code du travail, les accords d’entreprise relatifs à la durée, la répartition et l’aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, ainsi que le CET sont transmis à la CPPNI par la partie la plus diligente à l’adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

Cette adresse mail sera transmise au ministère chargé du travail par le SGE des IEG.

Lors de la transmission des accords d’entreprise, la partie diligente à ce niveau (niveau entreprise) veillera au respect des modalités fixées par l’article D. 2232-1-2 du code du travail :

- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sont supprimés ;
- les autres signataires de ces conventions et accords sont informés de cette transmission.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Observatoire de la négociation collective (ONC)

L’observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières relève de la CPPNI. Il examine le bilan des accords de branche et des accords d’entreprise conclus l’année N – 1 (y compris échecs de négociation), ce bilan est présenté annuellement avant le 30 juin de l’année N.

Ce dernier se réunit au moins une fois par an. Il peut être réuni de façon extraordinaire sur une problématique particulière par accord entre les parties.

Bilans de certains accords de branche

Les bilans d’accords ayant fait l’objet d’une présentation en comité de suivi sont transmis à la CPPNI.

Si nécessaire, une présentation est réalisée en CPPNI sur les points pour lesquels les membres des commissions de suivi sollicitent l’attention de l’instance et sur les réponses aux questions.

Observatoire de l’égalité professionnelle

L’observatoire de l’égalité professionnelle mis en place par l’accord de branche relatif à l’égalité entre les hommes et les femmes rend compte, une fois par an, de son activité en CPPNI. Il examine le bilan de l’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.1.2. Fonctionnement de la CPPNI (hors interprétation)

Elle est composée d’au plus quatre représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, choisis librement par elles lors de chaque réunion de la CPPNI en fonction des sujets traités. Leurs noms sont notifiés à leur employeur ainsi qu’au SGE des IEG à la réception de la convocation de la réunion. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

L’ordre du jour des CPPNI est établi par les organisations professionnelles d’employeurs à partir du calendrier prévisionnel proposé en réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en CPPNI.

L’ordre du jour prévisionnel d’une séance de CPPNI est en principe communiqué oralement aux représentants des organisations syndicales représentatives à l’issue de la séance qui la précède.

La CPPNI se déroule sur 1 demi-journée ou 1 journée, toutes les 3 ou 4 semaines. Pour autant, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d’employeurs

peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la CPPNI pour l'adapter aux besoins spécifiques d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de CPPNI entre 2 séances ordinaires.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la CPPNI devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des organisations syndicales pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la CPPNI, communs aux organisations syndicales représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPPNI valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPPNI, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et une commission thématique ou un groupe de travail paritaire est mandaté.

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie, après concertation en CPPNI.

Relevé de positions

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accord, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points de leur désaccord. Ce document factuel a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Élaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties uniquement pour les positions qui lui sont imputables. Les relevés de positions sont publiés sur le site internet du SGE des IEG.

3.1.3. Dimension interprétative de la CPPNI : la commission d'interprétation

Cette commission d'interprétation est une émanation de la CPPNI.

Composition

Elle est composée à parts égales de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans la branche des IEG librement choisis par elle et d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs égal à la totalité des représentants du personnel.

Missions

Attributions légales

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de toute convention ou accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Attributions conventionnelles

Les parties au présent accord entendent attribuer aussi une mission d'interprétation à cette commission en cas de saisine de ladite commission :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de

la branche, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs au niveau de la branche ;

– un groupement d’employeurs au sein de la branche.

Cette mission interprétative prévue conventionnellement peut uniquement porter sur une ou plusieurs disposition(s) d’un accord collectif négocié au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

Fonctionnement

La commission d’interprétation de la CPPNI est présidée par le collège employeurs. La saisine de la commission d’interprétation se fait par le biais du secrétariat de la CPPNI. Le secrétariat de la commission est réalisé par le SGE des IEG.

Cette saisine se fait par voie informatique à l’adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

La saisine doit comporter des éléments de contexte précis et préciser exactement la (les) stipulation(s) conventionnelle(s) pour lesquelles une interprétation est sollicitée.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande d’interprétation, l’ensemble des membres de la commission d’interprétation est informé de cette saisine et de son objet. Dans la mesure du possible, la commission d’interprétation est réunie dans un délai de 1 mois suivant l’information des membres.

Un procès-verbal exposant les différents points de vue est dressé par le SGE des IEG après échanges avec les participants. Ce procès-verbal fait l’objet d’une communication de la part du SGE des IEG au sein de la branche et sera accessible librement sur son site.

Lorsque la commission donne un avis à l’unanimité de ses membres présents, cette interprétation s’impose aux employeurs et aux salariés de la branche.

Lorsque l’interprétation porte sur un sujet revêtant une importance particulière et lorsque aucune révision/renégociation de l’accord interprété n’est envisagée dans les deux prochaines années, les organisations professionnelles d’employeurs ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche échangent sur l’opportunité d’intégrer l’interprétation du texte à l’accord collectif interprété. Ainsi, dès lors que les organisations professionnelles d’employeurs s’accordent avec une ou plusieurs organisations syndicales habilitées à négocier l’avenant de révision suite à interprétation et dont l’audience permet d’envisager la validité d’un tel avenant, une procédure de révision ayant comme seul objet de procéder à l’intégration de l’interprétation au sein de l’accord initial pourra être mise en œuvre. Dans ce cadre, le texte de l’avis d’interprétation, sans modification, sera alors mis à la signature des organisations syndicales habilitées à négocier un avenant à l’accord initial concerné tel que prévu à l’article L. 2261-7 du code du travail. Une fois signé par ces organisations, le texte aura la même valeur conventionnelle que les clauses de l’accord collectif et sera annexé à cet accord.

3.2. Mise en place de commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI

Trois instances paritaires thématiques sont mises en place :

- commission paritaire activités sociales ;
- commission paritaire de la protection sociale ;
- commission paritaire pour l’emploi et la formation professionnelle.

Sur le domaine de la formation, de l’alternance, de la prospective et des métiers, c’est la commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) qui joue le rôle décrit ci-dessous.

3.2.1. Rôle des commissions paritaires thématiques

Sur son domaine de compétence et sous pilotage de la CPPNI, la commission thématique :

- met en œuvre les orientations/décisions de la CPPNI ;
- instruit les questions techniques, réglementaires et juridiques (analyse de réforme...) ;
- pourra proposer des sujets de travail (sujets nouveaux ou ajustements sur des sujets existants) à la CPPNI et le calendrier associé ;
- fait le lien avec les instances existantes et GTP relevant de son périmètre. Ainsi, un point des travaux réalisés dans les différentes instances sera porté à l'ordre du jour de la commission paritaire thématique permettant notamment d'identifier les liens entre eux et de favoriser les synergies ;
- réalise un reporting régulier et un rapport annuel d'activité à destination de la CPPNI ;
- fait le lien avec les comités de suivi de son périmètre afin notamment de préparer des négociations.

Les commissions paritaires thématiques ne sont pas des instances décisionnaires ; elles sont force de proposition auprès de la CPPNI.

L'instauration de ces commissions thématiques ne remet pas en cause les prérogatives et missions des instances mises en place par ailleurs et en particulier des comités de suivi.

3.2.2. Fonctionnement des commissions paritaires thématiques

Chaque commission thématique se réunit deux fois par an sur une durée de 1 demi-journée. Une réunion supplémentaire peut être organisée si besoin.

La présidence est assurée par un représentant employeur.

Le secrétariat est assuré par le SGE des IEG.

Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3.3. Groupe de travail paritaire (GTP)

Un GTP est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Un GTP pourra notamment être mis en place lorsque les échanges et travaux réalisés en commission thématique nécessitent d'être complétés ou approfondis ou pour les négociations complexes, afin notamment de produire et d'examiner la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

Dans la mesure du possible, les documents présentés à l'occasion de ces groupes de travail sont transmis aux participants en amont de la réunion.

3.4. Réunion de concertation et de coordination (RCC)

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des organisations professionnelles d'em-

ployeurs et des organisations syndicales représentatives, pour des échanges informels et non engageants sur les sujets proposés.

Elle a pour principal objet d'examiner la faisabilité d'un projet de négociation, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut également être le lieu d'une appropriation technique des enjeux ou de sujets spécifiques à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette instance est un espace de libre expression permettant également d'aborder par anticipation des sujets impactant les entreprises et salariés de la branche des IEG.

De ce fait, les positions exprimées dans l'instance ne peuvent pas faire l'objet d'une communication.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

La réunion de concertation et de coordination est également compétente pour proposer à la CPPNI un calendrier prévisionnel des négociations dans le cadre d'une ou deux réunions annuelles dédiées à ce sujet.

3.5. Groupe de suivi d'accord

Les accords prévoient la mise en place de groupes de suivi.

L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Un point d'information sur les travaux de ces groupes de suivi est fait en commission thématique en particulier en amont des renégociations des accords.

3.6. Organisation des réunions

En principe les réunions des instances précitées se tiennent en présentiel.

Elles peuvent néanmoins, occasionnellement, se tenir à distance ou en mixte (présentiel et distanciel).

L'organisation des réunions de CPPNI mixte ou à distance est exceptionnelle, un accord unanime entre les membres sera nécessaire.

3.7. Communication

Les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC, de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de CPPNI, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

3.8. Questions/réponses

À l'issue de certaines négociations sur des sujets techniques ou complexes, les parties peuvent convenir qu'une questions/réponses peut permettre de faciliter la bonne compréhension et la bonne application de l'accord considéré. Ces questions/réponses, rédigées par les employeurs et partagés avec les organisations en CPPNI ont une valeur uniquement informative. Ils seront diffusés par le SGE des IEG à l'ensemble des entreprises de la branche.

3.9. Publicité des accords de branche

En application des dispositions du code du travail, les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne (accessibilité sur le site de Légifrance). Les accords de branche étendus sont publiés intégralement dans cette base.

Le SGE des IEG continuera, par ailleurs à conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise qui lui sont transmis. Les organisations syndicales représentatives y ont accès par consultation directe du site du SGE des IEG, et pour les accords d'entreprise en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

Article 4 | *Commission supérieure nationale du personnel*

La commission supérieure nationale du personnel est mise en place par l'article 3 du statut national.

Les parties au présent accord rappellent l'importance du rôle de la commission supérieure nationale du personnel dans le dialogue social de branche.

Elles s'accordent sur la nécessité de mettre en œuvre des actions permettant :

- de redonner du sens à la CSNP et lui permettre d'exercer ses prérogatives d'examen de requêtes dans des meilleures conditions ;
- d'améliorer l'efficience du fonctionnement de la CSNP.

4.1. Mesures visant à redonner du sens à la CSNP et à améliorer les conditions d'examen des requêtes

Les parties conviennent de la nécessité de renforcer la « professionnalisation » des acteurs de la filière CSP, l'implication et l'indépendance des membres représentant les employeurs en CSNP et d'impliquer davantage le salarié dans les processus de recours en CSNP.

Pour ce faire, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- des actions d'information seront proposées à tous les niveaux (entreprise, branche) sur le sens, sur le rôle de la filière et les processus applicables devant ces instances (commission secondaire du personnel et commission supérieure nationale du personnel). Ces actions concerneront aussi bien les membres des instances du collège représentant la direction/ les employeurs que la filière RH ainsi que le management amené à être en lien direct avec la CSNP ;
- une lettre de mission, signée de leur DRH et du président ou du vice-président du comité social des groupements d'employeurs, sera transmise aux membres du collège représentant les employeurs en CSNP. La lettre de mission rappellera le rôle de l'instance et de ses membres et indiquera expressément le principe d'indépendance de ces membres dans leur appréciation des dossiers ainsi que dans l'expression des avis qu'ils peuvent être amenés à rendre ;
- une motivation de sa requête devra être réalisée par le salarié exerçant son droit de requête en CSNP indiquant les points sur lesquels il souhaite une attention particulière de l'instance. Il est précisé que cet argumentaire, transmis à la CSNP, ne répond à aucun formalisme particulier et ne restreint pas l'instance à l'analyse des seuls éléments mis en avant à cette occasion. Un exemple/modèle sera mis à disposition sur le site du SGE des IEG. Le défaut de motivation ne justifie pas le rejet de la requête.

4.2. Mesures visant à améliorer l'efficacité du fonctionnement de la CSNP

Les parties conviennent d'aligner la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel cadres et non cadres ainsi que des membres de la commission supérieure nationale du personnel sur les élections professionnelles au sein de la branche.

Ainsi :

- les parties souhaitent que les mandats des membres de la CSNP prennent fin et soient renouvelés à chaque date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des industries électriques et gazières. À cette fin, elles s'accordent pour se rapprocher des pouvoirs publics afin de demander la modification en ce sens de l'article R. 161-5 du code de l'énergie pour une entrée en vigueur la première fois lors de la prochaine parution de l'arrêté fixant l'audience dans la branche intégrant les résultats des élections de novembre 2019 ;
- les mandats des membres de commission secondaire du personnel (cadre et non-cadre) prennent fin en même temps que les mandats représentatifs et syndicaux dans les entreprises et doivent être renouvelés sur la base du résultat des nouvelles élections professionnelles dans l'entreprise concernée à l'issue de ces élections. Si nécessaire et pour assurer la continuité des travaux des commissions secondaires, les mandats de membre de CSP peuvent être prorogés de 2 mois préalablement à la promulgation des résultats des élections professionnelles, par accord unanime. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur pour la première fois lors du prochain renouvellement des mandats de CSE dans l'entreprise sous réserve de l'extension du présent accord.

Pour ce faire et par le présent accord, l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre dans les IEG du 9 octobre 2007 ainsi que l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG du 9 octobre 2007 sont révisés en leur article 3.1 : les phrases « le mandat des membres des commissions est fixé à 3 ans » sont supprimées.

Les dispositions des accords d'entreprise ayant le même objet et se limitant à reprendre les dispositions de branche relatives à la durée des mandats des membres de CSP cadres et non-cadres devront être mis en conformité avec la présente disposition si nécessaire au niveau des entreprises.

Dans le cadre des réunions de la CSNP ministre, les parties conviennent d'ouvrir la possibilité d'un report des voix entre les membres des délégations afin qu'un membre titulaire puisse déléguer sa voix à un autre membre de la même délégation (employeurs ou salariés). Un membre présent peut détenir 1 voix en plus de la sienne. Une modification du règlement intérieur de la CSNP sera réalisée en conséquence.

En outre, les parties constatent aussi que des mesures peuvent être envisagées en matière disciplinaire pour améliorer l'efficacité de fonctionnement de la filière CSP (CSP, CSNP) dans ses prérogatives disciplinaires, diminuer les délais d'instruction des dossiers et, de ce fait, mieux garantir le respect des droits des salariés.

Ainsi, ils conviennent de l'ouverture d'un groupe de travail paritaire sur les points exhaustivement identifiés ci-dessous :

- l'assouplissement de la condition de GF pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline ;
- la suppression de la condition d'appartenance du rapporteur à la commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline ;
- le renforcement des droits du salarié par la mise à disposition du dossier disciplinaire sous forme numérique ;

– la révision du dispositif de recours et les modalités techniques de saisine de la CSNP.

Les conclusions des travaux réalisés par ce groupe de travail feront l'objet d'une présentation en comité de suivi du présent accord dans un délai de 6 mois. Si les conditions sont réunies, la CPPNI pourra ouvrir une négociation qui pourrait conduire à une expérimentation telle que visée à l'article 2 du présent accord et/ou procéder à la révision de la Pers 846.

4.3. Moyens de la CSNP

Chaque délégation disposera d'un crédit de temps annuel de 20 hommes/jours × nombre de membres titulaires, à disposition des membres titulaires ou suppléants qui ne participent pas à la séance concernée. Le nom des bénéficiaires ainsi que les dates auxquelles il sera utilisé feront l'objet d'une information préalable au moins 8 jours à l'avance des employeurs concernés ainsi que du secrétaire de la CSNP.

Article 5 | Mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche

Les parties au présent accord s'accordent sur la nécessité de mettre à jour le corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières afin de disposer d'un corpus à jour et sécurisé.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales ont déjà pu s'accorder sur la nécessité de mettre en cause certains textes obsolètes (circulaires Pers, circulaires N ou notes DP) pris par les autorités compétentes des entreprises EDF et Gaz de France avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 février 2000 et rendus applicables à l'ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de la nécessité de mettre fin sans plus attendre à un ensemble de textes sans préjuger de la validité des différentes analyses juridiques en présence qui divergent quant à la possibilité pour les employeurs d'abroger unilatéralement les décisions initialement prises par les deux entreprises susvisées.

Les travaux engagés en 2017 seront repris et complétés et un accord collectif de branche étendu fixera la liste des textes devenus obsolètes auxquels il peut être mis fin de façon consensuelle.

Concernant ces textes, les parties souhaitent que leur mise en cause soit effective au plus tard en 2023.

Par ailleurs, les parties conviennent de la nécessité de faire évoluer certaines Pers, N ou DP étendues afin de les rendre plus adaptées aux réalités et besoins des salariés et des entreprises. Le cas échéant, les évolutions interviendront par accord de branche étendu conformément à l'article L. 161-4 du code de l'énergie.

Compte tenu de l'actualité, il est convenu de lancer, dans le trimestre qui suit la signature du présent accord, l'examen de la Pers 285 relative aux frais de transport et la Pers 888 relative à la formation continue.

Une liste complémentaire des textes à examiner sera définie par accord de branche étendu dans un délai de 6 mois après la signature du présent accord. Un groupe de travail paritaire sera mis en place à cet égard.

Pour accompagner la réalisation de ces travaux un volume annuel égal à 1 demi-ETP (soit 785 heures) est attribué à chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche jusqu'en 2023.

Les parties conviennent de réaliser un point annuel sur l'avancée de ces travaux une fois par an en RCC pour notamment ajuster le calendrier de travail.

À l'occasion de chaque négociation, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à l'examen et si besoin à la mise en cause des textes qui seraient impactés par ladite négociation.

Article 6 | Moyens alloués aux fédérations

6.1. Désignation des délégués de branche

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche désignent chacune un délégué^[1], représentant officiel de son organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle et animateur de sa délégation.

Les convocations aux séances de la commission paritaire de branche ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d'employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des organisations syndicales représentatives ainsi qu'au responsable fédéral en charge de la branche professionnelle des IEG pour le compte de son organisation.

Le délégué de branche a en charge d'organiser le traitement de ces convocations selon les règles propres à chaque organisation syndicale représentative.

Il est l'interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de son organisation aux réunions du dialogue social de branche.

Chaque organisation syndicale s'attachera à respecter une représentation équilibrée femme-homme, lors de sa participation aux différentes instances et travaux de branche^[2].

6.2. Maintien de la rémunération des représentants des organisations syndicales représentatives

La rémunération des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés est maintenue pour participer aux :

- séances de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- commissions paritaires thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et qui la suivent ;
- réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail ;
- groupes de travail paritaires et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- réunions à l'initiative des employeurs.

Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

6.3. Crédits d'heures

Par le présent accord, les parties mettent en place un système d'attribution de moyens en heures sécurisé et transparent au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières pour le dialogue social de la branche.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions les moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des IEG.

Ces crédits d'heures sont attribués par année civile, au 1^{er} janvier de chaque année. S'agissant de la première année d'application du présent accord, les moyens sont attribués selon le nouveau dispositif ci-dessous de façon rétroactive pour toute l'année 2021.

[1] Dans le présent accord le terme « Délégué » se rapporte aux femmes et aux hommes.

[2] Les organisations patronales s'attacheront, elles aussi, à respecter cette représentation équilibrée femme-homme dans la composition de leur délégation.

Enfin, les présents éléments ont été déterminés sur la base de la présence de 4 organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Dans l'hypothèse où une évolution du nombre d'organisations syndicales au niveau de la branche des IEG serait constatée, les parties conviendront de se réunir pour en tirer les conséquences dans les meilleurs délais.

6.3.1. Montant et structure des moyens

Les entreprises de la branche des industries électriques et gazières mettent à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche un volume total de 321 700 heures par an pour la durée du présent accord.

La répartition de ces moyens entre les différentes organisations syndicales est gouvernée par deux principes :

- la prise en compte de l'audience des syndicats au niveau de la branche des industries électriques et gazières ;
- la garantie pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche de disposer de moyens suffisants pour pouvoir fonctionner normalement et assurer sa mission, indépendamment de son audience.

Au vu de ces principes, les parties conviendront de répartir le volume total annuel d'heures indiqué dans les conditions suivantes.

6.3.1.1. Heures dialogue social de branche (DSB)

Une enveloppe de 6 280 heures est spécifiquement dédiée à l'animation du dialogue social de branche.

Cette enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ainsi, chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit annuel de temps équivalent à 1 570 heures. Ce crédit peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 224 hommes/jours au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche.

6.3.1.2. Moyens dédiés aux équipes dirigeantes et au fonctionnement des fédérations

Une enveloppe de 50 240 heures est dédiée à l'équipe dirigeante et au fonctionnement des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Cette enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ainsi chaque organisation bénéficie d'un total de 12 560 heures (soit l'équivalent de 8 détachements ETP) pour procéder au détachement des personnes composant l'équipe dirigeante ou en charge du fonctionnement de la fédération.

Ces heures peuvent uniquement être utilisées pour des détachements temps plein ou à mi-temps, elles ne sont pas monétisables. La branche professionnelle pourra transmettre, sur demande, à leur employeur et leur fédération syndicale le descriptif des activités réalisées par ces détachés ainsi que par les délégués de branche, dans le cadre du dialogue social de branche afin de contribuer à l'analyse des compétences développées et aux éventuels besoins de formation.

6.3.1.3. Heures réparties pour partie de façon égalitaire et pour partie à l'audience

Une enveloppe de 265 860 heures est répartie entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG de la façon suivante :

- 25 % de cette enveloppe est partagée de façon égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

- 75 % de cette enveloppe est partagée en fonction de l'audience de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche telle que constatée par l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des industries électriques et gazières en vigueur.

Ces heures peuvent être utilisées pour des détachements ponctuels ou cumulées avec d'autres pour des détachements à mi-temps ou temps plein. Ces heures ne sont pas monétisables.

6.3.1.4. Transition avec les dispositions actuelles et accompagnement

Le volume et la répartition des heures allouées aux organisations représentatives au niveau de la branche pour leur fonctionnement et pour les différents détachements pour participer à des réunions ou congrès tels que définis aux paragraphes 6.3.1.1, 6.3.1.2 et 6.3.1.3 constituent l'intégralité des heures de détachement accordées aux fédérations syndicales par l'ensemble des entreprises de la branche des IEG.

Le volume et la répartition des moyens tels que définis aux paragraphes 6.3.1.2 et 6.3.1.3 se substituent aux moyens en heures préalablement accordés par les entreprises de la branche aux mêmes fédérations dans le cadre des Modus Vivendi de 1965 accordés aux fédérations par EDF et Gaz de France (devenue ENGIE). EDF et ENGIE procéderont aux actions nécessaires pour les retirer de leur corpus réglementaire.

Dès lors que la nouvelle formule prévue par le présent accord impactera à la baisse le volume des moyens de la fédération par rapport à la situation précédente, une compensation partielle de ces moyens sera mise en œuvre. La compensation sera appliquée tant que le volume d'heures issu de son calcul sera plus favorable à l'application de la formule prévue à l'article 6.3.1.3 du présent accord et au plus tard pour une durée maximale de 4 ans.

Cette compensation sera dégressive :

- la 1^{re} année d'application de l'accord (2021), la compensation fera l'objet d'un abattement de 5 % par rapport aux heures actuellement attribuées au titre des *modus vivendi*, à l'exclusion des ETP liées à l'équipe dirigeante et au fonctionnement de chaque fédération telle que visés à l'article 6.3.1.2 du présent accord ;
- la 2^e année (2022), la compensation fera l'objet d'un abattement de 25 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la 3^e année (2023), la compensation fera l'objet d'un abattement 35 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la 4^e année (2024), la compensation fera l'objet d'un abattement 45 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la 5^e et dernière année d'application de l'accord (2025), plus aucune mesure de compensation ne sera mise en œuvre et l'attribution de moyens se fera par l'application stricte des principes de l'article 6.3.1.3.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions et donner de la souplesse aux fédérations, un pot annuel de 1 570 heures supplémentaires est attribué à chaque fédération sur la durée de l'accord.

6.3.2. Utilisation et gestion des heures de branche

6.3.2.1. Utilisation des heures de branche

Les 1 570 heures prévues à l'article 6.3.1.1 sont spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche.

Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé, sont notifiés au SGE des IEG ainsi qu'à leur employeur dans la mesure du possible 8 jours avant chaque utilisation. À chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux organisations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps restant pour l'année en cours.

Les autres crédits heures de détachement attribués aux organisations syndicales prévues aux articles 6.3.1.2 et 6.3.1.3 sont utilisés pour :

- le fonctionnement de la fédération ;
- pour le dialogue social de branche ;
- pour toute activité syndicale en lien et favorisant le dialogue social de la branche des IEG (dont les échanges avec les pouvoirs publics).

Ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures syndicaux d'entreprise. Lorsqu'un salarié est titulaire de crédits d'heures d'entreprise et de crédits d'heures de branche, chacun de ces crédits doit être utilisé conformément à sa propre finalité.

La fédération communiquera le tableau récapitulatif des détachements au SGE des IEG et à l'employeur concerné, il sera communiqué à chaque mise à jour. Ce tableau précisera le nom prénom du bénéficiaire, son entreprise d'appartenance, son unité, son mandat national, le nombre d'heures utilisées et s'il s'agit d'un ETP ou demi-ETP dédié au fonctionnement ou à l'équipe dirigeante de la fédération. Après vérification du solde de l'enveloppe, le SGE des IEG informera l'entreprise que les détachements peuvent être autorisés. Les SGE des IEG tiendront à jour et communiqueront, sur demande, aux organisations syndicales le solde du crédit restant pour l'année en cours.

6.3.2.2. *Gestion des heures de branche*

Afin que la prise de ces heures de délégation conventionnelles se passe dans les meilleures conditions, les parties considèrent que le volume des détachements doit tenir compte des effectifs de l'entreprise concernée. Ainsi, les fédérations syndicales chercheront à respecter la proportion des détachements en fonction des effectifs, en particulier à l'occasion des renouvellements des mandats.

Pour ce faire, le SGE des IEG transmettra à mi-année et fin d'année un état des consommations par entreprise et par fédération.

Pour sécuriser les petites entreprises qui ne pourraient pas faire face à de trop nombreux détachements, les dispositions suivantes sont mises en place :

■ Pour les entreprises de moins de 50 salariés, seules les heures attribuées au titre du dialogue social de branche pourront être utilisées (cf. 6.3.1.1). Les détachements en ETP pour l'équipe dirigeante ou le fonctionnement (cf. 6.3.1.2) et les heures réparties pour partie de manière égalitaire et pour partie à l'audience ne peuvent pas être utilisées dans ces entreprises (cf. 6.3.1.3).

■ Pour les entreprises comprises entre 51 et 350 salariés, une clef effectif stricte est mise en place : le volume global de détachements ne devra pas dépasser un nombre d'heures égal à $0,001496745^{[1]} \times \text{effectif de l'entreprise} - 1\,570$. Cette mesure ne concerne pas les détachements spécifiquement dédiés au dialogue social de branche (cf. 6.3.1.1). Les détachements actuels allant au-delà de l'enveloppe définie par la clause sont cristallisés à ce niveau dès la signature de l'accord – la formalisation de la liste des détachements concernés sera réalisée lors de la première réunion de la commission de régulation branche (cf. infra) qui se tiendra dans le trimestre suivant la signature de l'accord.

[1] Correspond au ratio entre les heures attribuées en ETP et l'effectif de la branche.

■ Pour les entreprises de plus de 350 salariés, la règle de proportionnalité n'est pas contraignante.

Commission de régulation de branche

Pour les entreprises de plus de 350 salariés n'appartenant pas au périmètre historique d'EDF et d'ENGIE^[1], en cas de demande de détachement en écart avec le principe de proportionnalité aux effectifs, la commission de régulation pourra être sollicitée à l'initiative de l'employeur ou de la fédération syndicale représentative.

Composée de représentants des fédérations de branche (dont un représentant de l'organisation syndicale locale), des représentants des employeurs (dont un représentant de l'entreprise concernée) et du SGE des IEG, elle examinera les solutions pouvant être apportées à la demande de détachement (mutualisations à envisager, dates de détachements décalées, dépayser l'échange...).

La commission pourra également être saisie pour les entreprises nouvellement soumises à la clause verrou (franchissant le seuil de moins de 350 salariés) et ayant préalablement des heures de détachement utilisées à leur périmètre.

La décision appartiendra *in fine* à l'employeur.

Un retour d'expérience sur l'ensemble du nouveau dispositif d'attribution de moyens et l'utilisation des heures dans les différentes entreprises sera réalisé 6 mois avant le terme de l'accord. Il mettra notamment en évidence le volume des détachements par rapport aux effectifs de chaque entreprise. Ce retour d'expérience sera partagé avec les organisations syndicales représentatives.

6.4. Réunions préparatoires aux instances

CPPNI : les séances de la CPPNI peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

Commissions paritaires thématiques : les réunions des commissions thématiques paritaires durent en principe 1 demi-journée. Lorsqu'elles se réunissent, à la demande de la CPPNI, en préparation d'une négociation, elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

Commission d'interprétation : les séances de la commission d'interprétation peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe 1 demi-journée. Elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

RCC : les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

6.5. Prise en charge des frais de déplacement

Les frais inhérents aux séances de la réunion de concertation et de coordination et de sa réunion préparatoire, des groupes de travail paritaires et de leurs réunions préparatoires, de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions des commissions

[1] EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, GRDF, GRT GAZ, STORENGY, STORENGY SAS, ELENGY.

thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions à l'initiative des employeurs et à toutes les réunions entrant dans le cadre du crédit d'heures dédié spécifiquement au dialogue social de branche (cf. 6.3.1.1), sont remboursés par les employeurs concernés aux représentants des organisations syndicales représentatives, dont les délégués de branche, au vu des justificatifs attestant de la matérialité de ces déplacements (convocations, titres de transport, documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier...) et sur la base des règles en vigueur dans la branche des IEG.

6.6. Moyens financiers

Les groupements d'employeurs conviennent de verser à chaque organisation syndicale représentative une dotation forfaitaire annuelle pour couvrir leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...). Elle s'élève à 27 000 €.

Le versement de la dotation forfaitaire annuelle a lieu en une fois au cours du premier mois de l'année. La fédération syndicale bénéficiaire adresse, en retour, au SGE des IEG, une attestation de versement.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Champ d'application

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

7.2. Entrée en vigueur

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

7.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

7.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

7.5. Suivi de l'accord

Le suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre de la séance de la CPPNI au cours de laquelle le bilan de la négociation collective est examiné.

Les signataires conviennent de réaliser un bilan global au plus tard 6 mois avant le terme de l'accord.

7.6. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

7.7. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 4 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 50 du 11 décembre 2020
relatif à la modification du titre IX de la convention collective
(formation professionnelle)

NOR : ASET2150303M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur les dispositifs de la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle sont directement concernées par cette réforme. Le présent accord a pour objectif de mettre à jour la convention collective de l'enseignement privé indépendant afin qu'elle s'inscrive en adéquation avec le nouveau dispositif législatif et réglementaire. Les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs rénovés afin de permettre aux salariés de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, parmi les mesures prises, le présent avenant prévoit la reconduction de la contribution supplémentaire conventionnelle pour une durée de 1 an ainsi que l'intégration des dispositions de l'accord du 13 mars 2020 en cours d'extension visant à faciliter l'accès à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et au contrat de professionnalisation, notamment en ouvrant la possibilité d'allonger la durée du contrat au-delà de 12 mois. Il intègre également les modifications apportées, par l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018 en cours d'extension et l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence. Le présent texte aboutit à la recodification du titre IX sur la formation professionnelle.

Enfin compte tenu de l'organisation de la branche avec plus de 90 % des entreprises ayant moins de 50 salariés, aucune mesure spécifique n'a été prise pour ces entreprises visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 1^{er} alinéa du titre IX et le préambule sont annulés.

Le texte de l'article 9.1 « Dispositions générales » prend la nouvelle rédaction suivante :

« Au-delà des dispositions légales et réglementaires, les organisations représentatives considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé indépendant.

Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et notamment, préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles, à une meilleure compréhension des jeunes et à l'accueil adapté des différents publics.

Pour ce faire elle peut notamment :

- favoriser l'acquisition ou l'approfondissement des connaissances et des compétences ;
- encourager l'acquisition de diplômes, certifications ou de qualifications ;
- accompagner dans la réalisation des projets professionnels, la mobilité des salariés et la sécurisation des parcours.

Sont encouragées notamment les actions de formation participant à l'obtention de diplômes, titres, qualifications ou diplômes professionnels et CQP (certificats de qualification professionnelle) ou le CCP (certification de compétences professionnelle) :

- soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique ;
- soit reconnues dans les classifications de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) visée à l'article 2.3.5 de la convention collective nationale EPI.

Ces actions de formation peuvent aussi être effectuées à l'étranger selon la spécificité des entreprises concernées ou le projet du salarié.

La formation professionnelle doit être encouragée dans les petites structures de moins de 11 salariés, ainsi que pour les salariés à temps partiel, les salariées en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité, et ce dans un souci d'égalité femmes-hommes. »

Article 2

L'article 9.2 prend le nouveau titre de :

« Article 9 | Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ».

L'ensemble du texte de l'article 9.2 est annulé et il prend la nouvelle rédaction suivante :

« La CPNEFP assure le suivi des dispositions légales et réglementaires ainsi que les stipulations conventionnelles.

a) En matière d'emploi, la CPNEFP aura pour mission :

- de permettre l'information réciproque de ses membres sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la branche ;

- de prendre les dispositions nécessaires après avoir eu connaissance des projets ou décisions de licenciement collectif ou rupture conventionnelle collective suivant les seuils légaux.

En cas de coûts de formation engagés pour répondre à de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP est compétente pour négocier un accord de branche permettant la prise en charge de ces coûts par l'opérateur de compétences.

b) En matière de formation professionnelle :

La CPNEFP a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en permettant un meilleur accès des salariés aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle.

La CPNEFP définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle.

En s'appuyant notamment sur les travaux d'un observatoire, les informations transmises par l'OPCO de branche et le rapport annuel de branche, la CPNEFP définit les listes :

- des publics bénéficiaires ;
- des natures et catégories d'actions de formation prioritaires ;
- des qualifications visées,

qui pourront faire l'objet de dérogations.

La CPNEFP établira les listes de certifications utiles à la branche et éligibles au financement par l'OPCO conformément aux dispositions réglementaires.

La CPNEFP crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) directement ou par délégation.

c) En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications professionnelles :

La CPNEFP peut être à l'initiative et doit être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession. À cet effet, sont sollicités des concours financiers de l'État, des collectivités territoriales et des institutions européennes. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation conclus entre l'État, les collectivités territoriales et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Les règles de composition et d'organisation de la CPNEFP figurent à l'article 2.3.5 de la convention. »

Article 3

1. L'article 9.3 prend le nouveau titre de :

« Article 9.3 | *Contrats en alternance* ».

2. L'ensemble du texte de l'article 9.3 est annulé.

Son 1^{er} alinéa prend la rédaction suivante :

« La branche de l'enseignement privé indépendant rappelle son attachement à l'alternance.

Elle permet également l'acquisition de compétences, connaissances, savoir, savoir-faire professionnels grâce à l'association d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques et par l'exercice, en situation de travail, d'une ou plusieurs acti-

vités en relation avec les qualifications conformément aux priorités définies par la CPNEFP. »

3. Il est créé un article 9.3.1 qui prend la rédaction suivante :

« 9.3.1. Contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, professionnels ou technologiques) est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dans le cas d'un co-financement accordé par l'OPCO de branche, cette durée pourra être supérieure, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif. Il permet l'acquisition de compétences. »

4. Il est créé un article 9.3.2 intitulé :

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

Le texte de l'article 9.3.2 reprend les dispositions de l'article 2 de l'accord sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) signé le 13 mars 2020.

Le 1) de l'article 2 « Contrat » devient : « 9.3.2.1. Contrat ».

Le 2) de l'article 2 « Qualifications visées » devient : « 9.3.2.2. Qualifications visées ».

Le 3) de l'article 2 « Durée de la formation » devient : « 9.3.2.3. Durée de la formation ».

Il y est ajouté à la fin de l'article 9.3.2.3 les 3 alinéas suivants :

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

L'employeur s'engage à ce que, si le salarié obtient la qualification ou le diplôme, il obtienne un poste disponible à son niveau de compétence.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par formation, avec l'accord du salarié, sont rémunérées à 50 % de sa rémunération nette de référence. »

Le 4) de l'article 2 « Prise en charge financière dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A) » devient :

« 9.3.2.4. Prise en charge financière dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A) ».

Le 5) de l'article 2 « Mise en œuvre » devient :

« 9.3.2.5. Mise en œuvre ».

5. Il est créé un article 9.3.3 intitulé :

« 9.3.3. Contrat d'apprentissage ».

Il prend la rédaction suivante :

« Le temps de formation doit représenter au moins 25 % du temps de travail de l'apprenti sauf dispositions contraires du certificateur du titre ou diplôme recherché.
Les niveaux de prise en charge annuels sont arrêtés par la CPNEFP ».

6. Il est créé un article 9.3.4 intitulé :

« 9.3.4. Tuteur ».

Il prend la rédaction suivante :

« Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage ou tuteur sont :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou de justifier de 5 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. »

Article 4

L'article 9.4 prend le nouveau titre de :

« Article 9.4 | *Plan de développement des compétences* ».

L'ensemble du texte de l'article 9.4 est annulé et prend la nouvelle rédaction suivante :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 30 heures par an et par salarié (2 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours).

Pour les salariés à temps partiel, la durée (en heures ou en forfait) des actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, est proratisée en fonction de leur temps de travail.

Les actions de formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail et dépassant le seuil des 21 heures ou les 1,4 % du forfait sont rémunérées selon le taux de base horaire disposé à l'article 7.6 de la convention collective nationale EPI, soit au 1/1 820, et ouvrent droit à des congés payés.

Les frais que le salarié serait éventuellement amené à supporter à l'occasion de cette formation (déplacement, restauration, hébergement, garde d'enfants...) donnent lieu à une prise en charge par l'employeur sur présentation des justificatifs.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation hors temps de travail. Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Tout refus de participer à une formation hors temps de travail ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement. »

Article 5

L'ensemble du texte de l'article 9.5 dans son ancienne rédaction est annulé et prend la nouvelle rédaction suivante :

1. L'article 9.5 prend le nouveau titre de :

« Article 9.5 | *Entretien professionnel* ».

2. Il est créé un article 9.5.1 :

« 9.5.1. Dispositions générales

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur ou son représentant. Cette obligation est effective depuis le 7 mars 2014. Pour les salariés qui étaient déjà présents dans l'entreprise, le décompte s'effectue depuis cette date. Pour les salariés embauchés après cette date, le décompte se fait depuis leur date d'arrivée dans l'entreprise.

À cette occasion, les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation autre que celles conditionnant l'exercice de son activité ou de sa fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires, son compte personnel est abondé de 3 000 €. »

3. Le 2^e alinéa de l'article 9.6 « Entretien professionnel » créé par l'avenant n° 49 du 5 mai 2020 portant sur la négociation obligatoire annuelle 2020 est inséré, entre le 2^e et le 3^e alinéa de l'article 9.5.1 ci-dessus dans sa nouvelle rédaction.

4. Il est créé un article 9.5.2 :

Il reprend l'ensemble des dispositions de l'article 9.6.1 créé par l'avenant n° 42 daté du 4 octobre 2018 portant sur les modifications prises en application de l'accord de fusion inter-branché du 19 octobre 2016.

Article 6

1. L'article 9.6 prend le nouveau titre de :

« Article 9.6 | *Validation des acquis de l'expérience* ».

2. L'ensemble du texte de l'article 9.6 est annulé.

Il prend la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux, souhaitent favoriser le développement de la VAE pour les salariés, afin de permettre d'anticiper l'évolution des métiers et des qualifications et participer au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La CPNEFP s'attachera à étudier les modalités d'information sur les actions de validation de l'expérience en vue de l'obtention d'une qualification et les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à ce dispositif, dans un cadre collectif ou individuel. »

Article 7

1. L'article 9.7 prend le nouveau titre de :

« Article 9.7 | *Compte personnel de formation (CPF)* ».

2. L'ensemble du texte de l'article 9.7 est annulé.

Il prend la nouvelle rédaction suivante :

« Un compte personnel de formation est ouvert aux salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

La CPNEFP fixera les modalités d'abondement, en lien avec l'OPCO, au CPF des salariés souhaitant suivre des formations déterminées par la commission. Ce dispositif concernera les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels déterminés par la branche, ou occupant des emplois menacés par les évolutions économiques, technologiques ou réglementaires. »

Article 8

L'ensemble du texte de l'article 9.8 dans ses rédactions antérieures est annulé et prend la nouvelle rédaction suivante :

L'article 9.8 prend le nouveau titre de :

« Article 9.8 | *OPCO de branche* ».

Il reprend l'ensemble des dispositions de l'article 9.10 créé par l'avenant n° 48 du 18 décembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences.

Article 9

L'ensemble du texte de l'article 9.9 dans ses rédactions antérieures est annulé.

L'article 9.9 prend la nouvelle rédaction suivante :

« Article 9.9 | *Contribution supplémentaire conventionnelle*

La branche met en place une contribution conventionnelle obligatoire par avenant soumis à extension. Le dernier en date applicable est disponible à l'annexe IV ».

Article 10

Il est créé une nouvelle annexe IV à la convention collective fixant la contribution conventionnelle au titre de la formation professionnelle.

Annexe IV Contribution supplémentaire conventionnelle (versée en 2020 et en 2021)

a) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance, et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,3 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

b) En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, toutes les entreprises de 10 salariés et moins, ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire général versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO qui s'élève à 0,1 % de la masse salariale brute annuelle, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

c) En cas de pluriactivité susceptible de justifier l'application de l'un ou l'autre des taux, les entreprises visées relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacun des enseignements concernés.

d) Les employeurs des entreprises de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel, de l'enseignement à distance et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa b qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, bénéficient d'une évolution spécifique du taux de leur contribution.

Ils restent soumis pour l'année en cours et les 2 suivantes au taux applicable aux employeurs occupant 10 salariés et moins, à savoir 0,1 %.

Ils sont ensuite assujettis à la contribution supplémentaire conventionnelle de 0,2 % de la masse salariale la 4^e année de l'accroissement de leur effectif pour atteindre, la 5^e année, la contribution supplémentaire conventionnelle des employeurs occupant 11 salariés et plus, à savoir : 0,3 % de la masse salariale.

Cette évolution progressive n'est pas applicable lorsque :

- l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 11 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes ;
- le seuil de 11 salariés est atteint ou dépassé dès la 1^{re} année d'activité.

Article 11

Les articles 9.10 et suivants de la convention collective sont annulés.

Article 12

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 13

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

Article 14

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Fait à Paris, le 11 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

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)**

Avenant n° 15 du 14 décembre 2020
relatif à la modification de l'article 19 de la convention collective

NOR : ASET2150312M

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 ;

CSD CGT ;

FEC-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans la continuité de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui contient le doublement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prévoir des dispositions sur le congé de paternité visant à promouvoir la prise de ce congé auprès des pères.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée au congé et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 19 | Congés de maternité, d'adoption, postnataux, de paternité et pour soigner un enfant malade

19.1. Congé de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption prévu par les dispositions légales seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés postnataux et les aménagements d'horaires seront accordés conformément à la législation en vigueur.

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.

Enfin, il sera accordé une réduction de 1 demi-heure non reportable, par jour de travail, sans perte de salaire, à la future mère après 3 mois de grossesse.

19.2. Congé paternité

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées prenant un congé de paternité recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base, durant les 5 premiers jours calendaires du congé de paternité à condition d'être indemnisé par la sécurité sociale.

Les stipulations du présent article ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet ; en effet, conformément à l'article L. 2253-3, les stipulations conventionnelles d'entreprises (quelle que soit leur date d'entrée en vigueur) prévalent intégralement sur les dispositions ci-dessus. »

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

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)**

Avenant du 14 janvier 2021

à l'accord de branche du 19 janvier 2004
relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance collective

NOR : ASET2150318M

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 ;

FEC-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Réunis en commission paritaire du 14 décembre 2020, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif du 19 janvier 2004 et les différents avenants qui s'y rapportent concernant le taux de cotisation du régime de prévoyance des personnels cadre et non-cadre.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2021, le taux contractuel applicable au régime de prévoyance est rétabli, et remplace donc le taux d'appel précédemment mis en place depuis le 1^{er} janvier 2017.

Article 1^{er} | *Modification du taux de cotisations*

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non-cadre : 0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,50 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non-cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
	TA – TB	TA – TB	TA – TB
Décès	0,08 %	0,07 %	0,01 %
Rente éducation	0,07 %	0,06 %	0,01 %
Obsèques	0,02 %	0,02 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,07 %	0,07 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,33 %	0 %	0,33 %
Invalidité	0,21 %	0,20 %	0,01 %
Total	0,78 %	0,42 %	0,36 %

Personnel cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
	TA	TA	TA
Décès	0,49 %	0,49 %	0 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %	0 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,11 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,10 %	0,10 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,30 %	0,30 %	0 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %	0 %
Total	1,50 %	1,50 %	0 %

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
	TB		TB
Décès	0,42 %	0,32 %	0,10 %
Rente éducation	0,16 %	0,11 %	0,05 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,08 %	0,03 %
Mensualisation au 31 ^e jour	0,10 %	0,10 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,34 %	0 %	0,34 %
Invalidité	0,37 %	0,22 %	0,15 %
Total	1,50 %	0,83 %	0,67 %

Article 2 | Entrée en vigueur

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

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant se substituent aux avenants précédemment signés ayant le même objet.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 3 | Extension du présent avenant. Publicité

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

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 9 décembre 2020
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : ASET2150308M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance et de l'accompagnement que celui-ci a apporté aux entreprises du secteur pendant cette période de crise sanitaire, les signataires du présent accord ont souhaité souligner leur attachement à l'institution créée par la branche.

En effet, cette institution s'est engagée pleinement auprès des entreprises dès le début de la crise sanitaire en mettant en place des mesures de soutien d'envergure :

- exonération des cotisations prévoyance patronales et salariales sur les indemnités d'activité partielle et le cas échéant le complément de salaire versé par l'employeur et maintien des garanties jusqu'au 30 juin 2020 ;
- possibilité de report des cotisations prévoyance, sans pénalité de retard, pour les échéances de février à juin 2020 ;
- suspension de toute action précontentieuse et contentieuse pour ce qui est du recouvrement des cotisations pendant la période de la crise sanitaire ;
- prises en charge de tous les arrêts de travail dérogatoires (arrêts garde d'enfant, cas contact, etc.) au même titre que des arrêts de travail de droit commun.

Ces mesures ci-dessus mentionnées représentant 7 millions d'euros traduisent la volonté de l'institution de soutenir les entreprises de la branche et leurs salariés et s'inscrivent dans le cadre du principe de mutualisation et de solidarité au sein de la branche.

Les organisations signataires du présent accord prennent l'engagement de mener rapidement une réflexion commune avec les instances de l'institution, visant à assurer sa pérennité et son avenir, face aux enjeux actuels.

Cet accord paritaire s'inscrivant dans un contexte de crise sanitaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2021. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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.

Article 1^{er} | Équilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2021.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non-cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non-cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 | Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2021 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : 614 | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Accord paritaire du 27 janvier 2021

relatif au dispositif de promotion ou reconversion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2150296M

IDCC : 184, 614

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

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a pris la mesure depuis plusieurs années de la modification de l'identité du secteur et des nécessaires mutations des compétences qu'il faut organiser au niveau des entreprises avec le souci d'anticiper et de planifier.

Ces mutations sont multifactorielles : au nombre de celles-ci figurent la baisse de la volumétrie de la communication « physique » au profit d'une communication dématérialisée, le changement des modèles économiques.

Notre industrie qui s'est tertiaisée les 10 dernières années poursuit une mutation de ses modèles économiques, technologiques, environnementaux et sociaux dans un environnement

fortement marqué par la concurrence du digital, la démassification de l'imprimé publicitaire et des dépenses de communication en général, l'émergence d'acteurs européens offrant des solutions globales moins disantes, le tout induisant des changements structurels fondamentaux.

Dans ce contexte, toutes les fonctions des entreprises, quelle que soit leur taille, sont touchées par ces modifications de modèles accélérées d'une part par la transition numérique, d'autre part par les nouvelles pratiques d'achat des donneurs d'ordre.

Face à ces mutations, le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques s'est doté au fil du temps d'outils de veille et de capacités d'action en créant des dispositifs spécifiques d'accompagnement des mutations économiques et des compétences en perpétuelle transformation. Tous les accords paritaires de branche qui ont eu vocation à renforcer la capacité à financer l'élargissement des compétences induites par cette modification profonde de la transformation du message imprimé ont pris la mesure de l'adaptation constante des entreprises, des métiers, des qualifications, rendue nécessaire pour consolider le secteur et assurer l'employabilité des salariés.

La stratégie de la branche, depuis la publication du dernier contrat d'étude prospective (CEP), a été de prioriser une logique de certification des compétences avec la promotion de CQP cœur de métier, de s'inscrire dans la logique des blocs de compétences et d'identifier les passerelles envisageables pour transversaliser les compétences avec des secteurs adressant des marchés connexes, avec des procédés convergents et des compétences mobilisant un tronc commun avec nos référentiels.

La crise sanitaire qui s'est traduite par une crise économique a conduit les partenaires sociaux à considérer qu'il était crucial, sans attendre la conclusion d'un accord portant sur la formation professionnelle, l'élargissement des compétences et la sécurisation de l'emploi, de signer le 16 novembre 2020 un accord portant sur la création d'un dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) comportant des engagements en termes d'emploi et de formation qui impliqueront, pour certaines actions prioritaires, un cofinancement de branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant de la branche imprimerie et industries graphiques (IDCC 0184) élargie à la branche sérigraphie (IDCC 0614) par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 sans nécessité de dispositions spécifiques concernant les entreprises comptant moins de 50 salariés vu la structuration du secteur qui compte 80 % d'entreprises de moins de 10 salariés.

Au-delà de ce rappel, les organisations signataires estiment qu'il est indispensable de faire bénéficier du présent dispositif « Pro-A » à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de répondre aux enjeux rappelés dans le préambule portant sur les mutations sensibles des métiers, le risque d'obsolescence des compétences pour certaines familles de métiers en fixant le cadre de la mise en œuvre du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance en se livrant à un inventaire des certifications professionnelles accessibles au dispositif « Pro-A » pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord concerne tous les salariés, surtout ceux placés dans le dispositif d'activité partielle et dont la qualification pourrait être en décalage au regard des évolutions technologiques, démographiques ou organisationnelles des entreprises.

Ce dispositif de formation en alternance permet donc aux entreprises relevant des champs conventionnels visés par le présent texte, de mobiliser des fonds auprès de l'OPCO-EP et ce

afin de financer notamment les actions de formation et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience dans une perspective de changement de métier, de branche ou de bénéficier d'une promotion professionnelle.

Article 3 | Certifications concernées par le dispositif issu du présent accord

3.1. Principe

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences et du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. À cet égard, les parties signataires estiment indispensable de rappeler que l'entretien professionnel obligatoire dont la portée est rappelée dans l'accord APLD signé le 16 novembre 2020 et dont l'arrêté d'extension a été publié au *Journal officiel* le 16 janvier 2021 est un outil d'échanges et de réflexions conjointes qui doit permettre d'identifier les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle que ce soit au niveau d'une éventuelle reconversion ou d'une promotion.

3.2. Lien avec les certifications professionnelles

Le dispositif « Pro-A » créé par la loi du 5 septembre 2018 pour redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés dans un contexte de forte mutation du marché du travail, doit permettre d'offrir aux salariés une possibilité de promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou construire une reconversion.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la base des études paritaires menées sous la responsabilité de la CPNEFP (voir notamment les études d'opportunité préalables à la rénovation ou à la création de CQP), les certifications professionnelles suivantes :

■ Les 14 CQP de l'imprimerie et des industries graphiques inscrits au RNCP :

8/14 CQP sont accessibles en bloc de compétences :

- concepteur réalisateur graphique ;
- technicien prépresse ;
- conducteur de presse numérique ;
- conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe offset feuilles ;
- conducteur d'encarteuse piqueuse ;
- conducteur de chaîne de reliure ;
- technico-commercial des industries graphiques ;
- fabricant deviseur.

Les blocs de compétences existants constitutifs de ces 8 CQP :

- intégrer les contraintes de production, communiquer et rendre compte ;
- mettre en œuvre les procédures qualité, sécurité, environnement ;
- gestion de données variables ;
- gestion des fichiers ;
- préparer, organiser une production (avec la spécialité par type d'emploi repère et de machine) ;
- conduite de machine (adapté à chaque machine utilisée) ;
- réaliser une maintenance de premier niveau (adapté à chaque machine utilisée).

6/14 CQP sont accessibles avec une « certification complète » :

- conducteur de rotative d'exploitation simple offset continu ;
- conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe flexographie ;
- conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe héliogravure emballage ;

- massicotier ;
- conducteur de plieuse ;
- conducteur de chaîne de brochage.

■ 5 CQPI :

- animateur d'équipe domaine industriel ;
- agent logistique ;
- conducteur d'équipements industriels ;
- opérateur de maintenance industrielle ;
- opérateur qualité.

■ Certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) tutorat en entreprise :

Diplômes et titres :

- CAP sérigraphie ;
- CAP signalétique et décor graphique ;
- Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia (RPIP) option A et B ;
- Bac pro façonnage de produits imprimés – Routage ;
- Bac pro pilotage de système de production automatisé (PSPA) ;
- Bac pro maintenance des équipements industriels ;
- titre professionnel préparateur de commandes ;
- titre professionnel agent magasinier.

■ Les certifications CléA.

■ 6 CQP en cours de création en bloc de compétences :

- à destination de la sérigraphie :
 - imprimeur numérique grand format ;
 - médiapplicateur de film adhésif et de produits imprimés ;
 - conducteur en sérigraphie ;
- à destination du routage :
 - conducteur de ligne de routage ;
 - gestionnaire de date ;
- à destination du packaging :
 - conducteur de plieuse-colleuse ;
 - conducteur de machine de découpe.

La liste des certifications susmentionnées répond à une analyse de pertinence en termes de compétences requises pour consolider les compétences d'aujourd'hui et préparer l'imprimerie de demain.

Dans le cadre des études prospectives que la branche a pu mener par le biais de l'observatoire paritaire d'une part, des études économiques et de l'EDEC en cours de finalisation d'autre part puis des diagnostics RH notamment, il apparaît un certain nombre de besoins émergents, de métiers en tension (postpresse, maintenance, routage personnalisation), des besoins en renforcement des connaissances de base, mais aussi des familles de métiers sensibles aux effets de l'automatisation et l'introduction « de l'industrie 4.0 » avec la suppression ou la nécessaire recomposition de métiers à faible valeur ajoutée.

Il apparaît également, grâce au travail de fond que mène la CPNEFP pour établir un portrait statistique des suppressions de postes que face à l'absence de mobilité géographique, il est nécessaire d'établir des parcours de reconversion vers des champs d'activité connexes qui relèvent de certains CQPI et de bassins graphiques de proximité.

Article 4 | *Financement*

Les actions de formation correspondant au présent dispositif peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération en dehors du temps de travail pour certaines formations et ce avec l'accord express du salarié sans dépasser – en heures par salarié et par an.

La CPNEFP détermine, par le biais d'une commission paritaire restreinte, l'actualisation de la liste des certifications professionnelles éligibles et le niveau de prise en charge des dépenses liées au présent dispositif.

Elle prend en compte dans le niveau de prise en charge :

- les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable ;
- les dépenses liées aux actions de formation et de VAE ;
- celles qui correspondent aux actions de certification et les conditions de la rémunération du salarié.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant l'ensemble de ces frais y compris les frais de transport, d'hébergement et de restauration. Les taux de prise en charge liés au dispositif « Pro-A », compte tenu des publics visés, des objectifs de certification et de la politique de branche portant sur le soutien à l'alternance sont les suivants :

- actions visant à l'obtention d'un CQP prépresse commercial, fabricant-deviseur : 35 €/heure/stagiaire ;
- action CQP (impression finition) 50 €/heure/stagiaire.

Article 5 | *Durée de l'action*

Compte tenu de l'importance de réaffirmer la promotion de la professionnalisation des salariés par le biais de l'alternance, les actions entrant dans le cadre de la « Pro-A » et conduisant aux certifications de branche pourront s'inscrire dans une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois et d'un temps de formation dérogatoire.

Les parties signataires rappellent que la CPNEFP peut déterminer une enveloppe financière annuelle selon les critères annuellement définis.

Article 6 | *Tutorat*

Compte tenu de la nature spécifique du dispositif l'employeur doit désigner parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'un contrat « Pro-A ». Le tuteur doit justifier d'une part d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'autre part d'une adhésion volontaire à cette nouvelle mission qui doit être en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de « Pro-A », de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. L'employeur peut exceptionnellement être le tuteur. Les missions du tuteur qui devront être précisées dans une charte du tutorat contrôlée par la CPNEFP sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires lorsqu'il s'agit de nouveaux entrants ;
- présenter les perspectives de professionnalisation et la méthode associée au salarié de l'entreprise qui entrerait dans un processus de promotion interne ;
- veiller au respect de l'organisation de l'emploi du temps des bénéficiaires du dispositif ;
- assurer les liaisons avec l'organisme chargé des actions d'évaluation de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsque ces actions sont effectuées sur le temps de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération du salarié et son contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant et d'un éventuel complément de rémunération.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. L'accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 8 | Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272 | Convention collective nationale

IDCC : 1760 | **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

Accord du 20 janvier 2021
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150298M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2021 base 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	10,25	1 554,58	10,03
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	10,25	1 554,58	9,72
165	Agent administratif 2 ^e échelon	10,27	1 557,60	9,44

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	10,29	1 560,60	9,18
175	Secrétaire	10,31	1 564,50	8,94
180	Vendeur confirmé comptable	10,43	1 582,20	8,79
185	Gestionnaire de rayon	10,63	1 613,20	8,72
190	Responsable de rayons	10,94	1 660,60	8,74
200	Responsable de secteur	11,43	1 734,00	8,67
220	Adjoint de direction	12,54	1 903,00	8,65
260	Responsable de point de vente	14,94	2 267,20	8,72
350	Directeur	20,21	3 066,00	8,76
400	Directeur régional	23,09	3 504,00	8,76

Article 2 | Définition

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 3 | Majoration du dimanche

Dans l'article 5.7 de la convention collective, la 2^e phrase du 2^e alinéa est abrogée et remplacée par la phrase suivante :

« Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % du taux horaire de base du salarié concerné. »

Article 4 | Sujets annexes

Suite aux demandes des organisations syndicales relatives à une labellisation des frais de santé, les signataires entendent ouvrir des négociations portant sur la mise en place d'un régime frais de santé et ainsi trouver une solution d'assurance pour les entreprises de la branche.

Suite aux échanges entre les organisations syndicales et la commission patronale, il est convenu qu'une étude sera menée concernant la grille de classification aux fins notamment de l'ajuster aux évolutions des métiers des jardinerie et animaleries.

Article 5

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente 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.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, 20 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 février 2021

à l'accord du 10 mai 2017
relatif à l'agenda social (art. 2.1 de l'annexe 1)

NOR : ASET2150311M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu des stipulations suivantes :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Il s'inscrit dans la poursuite de la mise en œuvre des orientations inscrites par les partenaires sociaux à l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social au sein de la branche convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes. Il a pour objectif de fixer pour la période 2021 à 2023 les priorités en matière de dialogue social au sein de la branche notamment en listant les dossiers qu'ils considèrent comme prioritaires comme prévu à l'article 2.1 de l'accord du 10 mai 2017.

Pour ce faire, comme convenu à l'accord « Dialogue social » du 10 mai 2017 les signataires précisent l'organisation des travaux paritaires de la branche en tenant compte :

- des négociations de branche obligatoires ;
- de politiques arrêtées par les pouvoirs publics et les accords nationaux interprofessionnels ;
- des textes de branche devenus inadaptés du fait des évolutions de contextes ;
- des propositions de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche à l'occasion de l'examen de ces priorités.

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord porte actualisation de l'annexe 1 relatif aux « Priorités du dialogue social de branche manutention ferroviaire » conformément à l'article 2.1 de l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social dans la manutention ferroviaire et travaux connexes :

- d'une part, les thèmes des travaux paritaires ou des négociations que les partenaires sociaux de la branche souhaitent réaliser au cours de la période 2021-2023 ;
- d'autre part, le calendrier des travaux et négociations paritaires concernant ces thématiques.

Article 3 | Révision de l'annexe 1 de l'accord relatif au dialogue social du 10 mai 2017 (les stipulations ci-dessous se substituant aux dispositions antérieures) « Annexe 1 : Priorités du dialogue social de branche manutention ferroviaire (art. 2.1 de l'accord) »

« Au cours des années 2021 à 2023 les organisations syndicales représentatives et l'organisation d'employeurs représentative au sein de la branche manutention ferroviaire conviennent :

- d'aborder prioritairement les thèmes listés au tableau ci-dessous ;
- de l'ordre de priorité accordé à chacun de ces thèmes ;
- des dates arrêtées de début et de fin des travaux paritaires et estimées de négociations concernant ces thèmes.

Thème de dialogue social	Période de travaux paritaires/négociations	Observation
Actualisation du champ d'application de la convention collective nationale manutention ferroviaire	1 ^{er} trimestre 2021	
Fonds de solidarité manutention ferroviaire - Mise en œuvre des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité	1 ^{er} trimestre 2021	Travaux paritaires de mise en œuvre (accord du 9 juillet 2020)
Révision des stipulations relatives au transfert de personnel (prise en compte des allotissements dans les contrats commerciaux)	1 ^{er} ou 2 ^e trimestre 2021	
Mise en œuvre de l'accord sur les frais du paritarisme	2 ^e et 3 ^e trimestres 2021	Travaux paritaires de mise en œuvre
Conditions de travail, GPEC, prise en compte de la pénibilité du travail, gestion des fins de carrière dont indemnité de fin de carrière	2 ^d semestre 2021	
Salaires et autres éléments de rémunération 2022	Janvier-février 2022	
Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés, VAE	1 ^{er} semestre 2022	Actualisation de l'accord 2019-2021
Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées	2 ^d semestre 2022	Travaux paritaires en amont sur conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Conditions de travaux et d'emploi et notamment des salariés à temps partiel

Thème de dialogue social	Période de travaux paritaires/négociations	Observation
Participation, intéressement, plan d'épargnes interentreprises, plans d'épargne retraite	2 ^d semestre 2022	
Salaires et autres éléments de rémunération 2023	Janvier + février 2023	
Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 ^{er} semestre 2023	
Classifications	2 ^d semestre 2023	Travaux paritaires à compter de 2022 (en sus des travaux paritaires liés à la gestion des carrières dans le cadre de la négociation « conditions de travail, GPEC »)

Ce calendrier pourra faire l'objet d'aménagements en fonction des éléments de contexte et d'actualité dont il pourra être débattu lors de la CPPNI annuelle relative aux salaires et autres éléments de rémunération. »

Article 4 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la nature de cet accord aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue. Toutefois, lors de l'examen de chacun des thèmes de négociation listés à l'article 3 la question de l'instauration de dispositions spécifiques sera examinée. Ceci est tout spécialement prévu pour l'examen du thème « Participation, intéressement, plan d'épargnes interentreprises, plan d'épargne retraite » qui a pour but de permettre l'accès des entreprises de moins de 50 salariés à ces dispositifs.

Article 5 | *Révision de l'accord*

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentative signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 | *Durée de l'accord. Extension. Application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 16 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 104 du 16 février 2021

relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération
pour l'année 2021

NOR : ASET2150304M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FNPD CGT ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

Suite à la réunion du 16 février 2021 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI-MF), il a été conclu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires garantis

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 0,70 % au 1^{er} juin 2021 sous réserves des dispositions relatives à la date d'application du présent avenant (cf. article 11 « Application »).

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2021 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 1.1 | Salaires garantis. Annexe I de la convention collective nationale « Ouvriers » (art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe 1 du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure d'application de l'avenant.

**Article 1.2 | Salaires garantis. Annexe II de la convention collective nationale
« Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (art. 12)**

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-avant figurent en annexe 2 du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure d’application de l’avenant.

**Article 1.3 | Salaires garantis. Annexe III de la convention collective nationale
« Employés de chantier » (art. 12)**

Les grilles de salaires « Employés » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-avant figurent en annexe 3 du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure d’application de l’avenant.

**Article 1.4 | Salaires garantis. Annexe IV de la convention collective nationale
« Cadres et agents de maîtrise » (art. 15)**

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-avant figurent en annexe 4 du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure d’application de l’avenant.

Article 2 | Indemnité pour travail de nuit (art. 17 des annexes I et II de la CCN ; art. 16 de l’annexe III de la CCN ; art. 18 de l’annexe IV de la CCN)

La valeur horaire de l’indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,25 € au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure d’application du présent avenant (cf. art. 11 « Application »).

Article 3 | Indemnité de panier (art. 20 de l’annexe I de la CCN ; art. 19 de l’annexe II de la CCN ; art. 17 de l’annexe III de la CCN ; art. 19 de l’annexe IV de la CCN)

Le taux de l’indemnité de panier par journée de travail est inchangé et fixé à 2,40 € à la date d’application du présent avenant (cf. art. 11 « Application »).

Article 4 | Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l’annexe I « Ouvriers » de la CCN)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé au 1^{er} juin 2021 ou de toute autre date postérieure d’application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

Prime de salissure et de décrassage (€/h) si application au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure :

- 1^{re} catégorie : 0,33 € ;
- 2^e catégorie : 0,29 € ;
- 3^e catégorie : 0,28 €.

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé à compter du 1^{er} juin 2021 ou de toute autre date postérieure d’application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

Prime supplémentaire de salissure (€/h) : 0,18 €.

Article 5 | Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter du 1^{er} juin 2021 ou de toute autre date postérieure d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

Prime de salissure et de décrassage (€/h) si application au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure :

- 1^{re} catégorie : 0,41 € ;
- 2^e catégorie : 0,32 € ;
- 3^e catégorie : 0,21 €.

Article 6 | Prime d'enrayage (art. 18 bis de l'annexe I « Ouvriers » de la CCN)

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé à compter du 1^{er} juin 2021 ou de toute autre date postérieure d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

Prime d'enrayage (€/h) si application au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure : 0,96 €.

Article 7 | Prime de manutention de pièces lourdes (art. 17 quater de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé à compter du 1^{er} juin 2021 ou de toute autre date postérieure d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

Prime de manutention de pièces lourdes (€/h) si application au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure : 0,24 €.

Article 8 | Primes de vêtements de travail (art. 20 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixé à compter du 1^{er} juin 2021 ou de toute autre date postérieure d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

Prime partielle de vêtements de travail si application au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure :

- taux journaliers : 0,58 € ;
- taux mensuels : 14,35 €.

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1^{er} juin 2021 ou de toute autre date postérieure d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

Prime de vêtements de travail si application au 1^{er} juin 2021 ou toute autre date postérieure :

- taux journaliers : 0,77 € ;
- taux mensuels : 18,96 €.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 | Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 41 des dispositions communes de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes, et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 11 | Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 12 | Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 16 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Salaires garantis. Article 12 de l'annexe I de la CCN « Ouvriers »

Conformément aux articles 1^{er} et 1.1 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord (1^{er} juin 2021 ou date postérieure) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,33
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,35
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,36
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,39
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,40
	≥ 15 ans	161	10,42
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,42
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,45
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,47
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,50
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,52
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,55
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,57
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,59
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,62
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,64
	≥ 18 ans	171	10,67
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,67
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,68
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,70
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,73
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,75
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,79
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,81
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,84
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,87
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,90
	≥ 18 ans	181	10,92

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,92
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,94
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,96
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	11,00
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	11,02
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	11,06
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	11,08
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,12
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,14
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,17
	≥ 18 ans	191	11,20

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,33
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,35
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,36
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,39
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,40
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,42
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,45
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,47
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,50
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,52
	≥ 18 ans	166	10,55
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,55
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,57
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,59
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,62
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,64
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,67
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,68
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,70
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,73
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,75
	≥ 18 ans	176	10,79

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,79
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,81
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,84
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,87
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,90
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,92
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,94
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,96
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	11,00
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	11,02
	≥ 18 ans	186	11,06
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	11,06
	≥ 1 an et < 2 ans	187	11,08
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,12
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,14
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,17
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,20
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,24
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,26
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,29
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,33
	≥ 18 ans	196	11,35

Annexe 2 Salaires garantis. Article 12 de l'annexe II de la CCN « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP »

Conformément aux articles 1^{er} et 1.2 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord (1^{er} juin 2021 ou date postérieure) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,33
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,35
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,36
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,39
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,40
	≥ 15 ans	161	10,42
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,42
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,45
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,47
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,50
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,52
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,55
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,57
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,59
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,62
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,64
	≥ 18 ans	171	10,67
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,67
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,68
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,70
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,73
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,75
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,79
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,81
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,84
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,87
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,90
	≥ 18 ans	181	10,92

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,92
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,94
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,96
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	11,00
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	11,02
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	11,06
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	11,08
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,12
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,14
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,17
	≥ 18 ans	191	11,20

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,33
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,35
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,36
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,39
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,40
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,42
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,45
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,47
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,50
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,52
	≥ 18 ans	166	10,55
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,55
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,57
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,59
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,62
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,64
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,67
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,68
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,70
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,73
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,75
	≥ 18 ans	176	10,79

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,79
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,81
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,84
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,87
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,90
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,92
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,94
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,96
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	11,00
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	11,02
	≥ 18 ans	186	11,06
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	11,06
	≥ 1 an et < 2 ans	187	11,08
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,12
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,14
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,17
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,20
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,24
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,26
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,29
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,33
	≥ 18 ans	196	11,35

Annexe 3 Salaires garantis. Article 12 de l'annexe III de la CCN « Employés de chantiers »

Conformément aux articles 1^{er} et 1.3 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord (1^{er} juin 2021 ou date postérieure) :

Employé

(En euros.)

Niveau	Coef.	Salaire mensuel brut
1	123	1 565,88
2	134	1 593,59
3	144	1 618,77
4	154	1 643,95
5	165	1 671,66
6	181	1 711,95
7	197	1 750,98

Annexe 4 Salaires garantis. Article 15 de l'annexe IV de la CCN « Cadres et agents de maîtrise »

Conformément aux articles 1^{er} et 1.4 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord (1^{er} juin 2021 ou date postérieure) :

(En euros.)

		Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois		191	1 834,62
De 6 mois à 1 an		201,5	1 915,96
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 973,44
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 030,92
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 088,39
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 145,88
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 203,36
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 260,84
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 067,02
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 129,03
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 191,04
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 253,05
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 315,05
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 377,07
Plus de 15 ans	18 %	221	2 439,08
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 268,41
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 336,46
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 404,52
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 472,57
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 540,63
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 608,68
Plus de 15 ans	18 %	247	2 676,72

		Coefficient	Salaire mensuel brut
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 543,40
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 619,71
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 696,01
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 772,32
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 848,61
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 924,91
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 001,22

Convention collective départementale

**IDCC : 2221 | MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,

Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

Avenant n° 1 du 12 janvier 2021

à l'avenant du 29 novembre 2019

relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé
et visant la mise en place d'un degré élevé de solidarité

NOR : ASET2150317M

IDCC : 2221

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

UDIMEC Isère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Métaux ;

SYMÉTAL 38 CFDT ;

CFE-CGC SMI Isère,

d'autre part,

Préambule

Les parties ont mis en place un régime conventionnel minimal de prise en charge complémentaire des frais de santé dans le cadre de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Ce régime est actuellement régi par l'avenant en date du 29 novembre 2019, ayant notamment intégré la réforme dite 100 % santé depuis le 1^{er} janvier 2020.

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires du présent avenant, réunis en commission paritaire, ont convenu de déterminer des garanties présentant un degré élevé de solidarité au sein dudit régime conventionnel.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective territoriale étendue des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes en date du 1^{er} octobre 2001.

Article 2 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Les parties signataires décident d'intégrer un degré élevé de solidarité au régime conventionnel de frais de santé de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes, lequel comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Les parties se conformeront aux dispositions en vigueur, actuellement prévues à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale. Conformément à ces dispositions, les prestations peuvent consister en :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2^o de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- un financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;

- une prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
 - b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les partenaires sociaux définiront ensemble les prestations et modalités de leur mise en œuvre au titre du degré élevé de solidarité ainsi instauré.

Article 3 | Financement

Les actions définies et mises en œuvre dans le cadre du degré élevé de solidarité sont financées par l'affectation d'une quote-part de 2 % de la cotisation hors taxes.

Article 4 | Date d'effet et durée de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entrent en application le 1^{er} avril 2021 pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant*

En raison de la durée indéterminée du présent accord, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent accord. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire *a minima* une fois par an et seront assurés par la commission paritaire.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des 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 mettre en place un degré élevé de solidarité dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de l'article 1^{er} du présent avenant et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 7 | *Formalités administratives*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Grenoble, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 25 novembre 2020

à l'accord du 14 décembre 2017
relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation
des compétences (MAC)

NOR : ASET2150294M

IDCC : 1351

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

SESA ;
GPMSETLS ;
GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CGT Commerce ;
FEETS FO ;
SNEPS-CFTC ;
FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties sont convenues de se rencontrer conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 portant sur les modalités de financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) des agents de sécurité privée nécessaire au renouvellement de la carte professionnelle.

Pour rappel, dans le respect de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dispose que « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité, qui définit les conditions du stage de maintien et actualisation des compétences des agents de sécurité, des modalités de financement spécifiques ont été prévues par la branche des entreprises de prévention et de sécurité au sein de à l'accord du 14 décembre 2017

et son avenant du 10 décembre 2018 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC).

Un premier bilan avait été présenté aux parties signataires et aux organisations de salariés et d'employeurs afin de fixer le montant de la contribution pour l'année 2019.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité également visé par l'article 1^{er} de l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du MAC.

Article 2 | Gestion du fonds

Les contributions appelées en 2020, de 0,15 % de la masse salariale brute de chaque entreprise cotisante (quel que soit l'effectif de l'entreprise) sont mutualisées dès réception. Elles feront l'objet d'une section financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Les parties s'engagent à veiller scrupuleusement à ce que les montants conventionnels non utilisés par les entreprises en 2020 soient reportés sur 2021.

Il est convenu entre les parties que les modalités de la contribution pour 2021 restent similaires à celles fixées pour les années 2018, 2019 et 2020, à savoir 0,15 % de la masse salariale brute de l'année en cours de l'entreprise cotisante (quel que soit l'effectif de l'entreprise).

Pour rappel, ces contributions sont versées spontanément à l'opérateur de compétences AKTO à la même échéance que les contributions légalement obligatoires, ou à tout autre organisme qui se substituerait aux opérateurs de compétences actuels.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés. Prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés serait de nature à fausser les règles de concurrence entre les entreprises. En effet, l'application différenciée des dispositions du présent avenant aurait un impact sur les coûts de formation supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de financement du MAC requiert que toutes les entreprises soient traitées de la même manière et soient ainsi incitées à former leurs collaborateurs dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sans qu'il ne soit possible d'y déroger.

Article 5 | Révision. Dénonciation

5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 | *Dépôt et publicité*

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 25 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 18 janvier 2021

à l'accord du 28 janvier 2011
relatif à la reprise de personnel

NOR : ASET2150295M

IDCC : 1351

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

SESA ;

GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCS UNSA ;

FCS CGT ;

FEETS FO ;

SNEPS-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte de la seconde vague épidémique actuelle de la « Covid-19 » et de ses conséquences en matière de stabilité des emplois à court et à moyen terme, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité proroger la très grande majorité des dispositions conventionnelles issues de l'avenant n° 2 à durée déterminée du 10 juillet 2020 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel en vue de continuer à sécuriser les emplois en cas de transfert de marché des salariés.

Dressant le constat que cet avenant signé le 10 juillet dernier a permis d'assurer efficacement la stabilité des emplois de l'ensemble des salariés de la branche lors des opérations de transfert de marchés, et plus particulièrement de ceux placés en activité partielle ou affectés sur d'autres sites en vue de leur éviter leur placement en activité partielle, les parties signataires ont estimé nécessaire de pérenniser ces mesures au-delà du 30 avril 2021, date à laquelle prend fin l'avenant n° 2.

Par cette prorogation, les parties signataires entendent ainsi anticiper les difficultés que pourraient rencontrer les salariés dans un horizon à moyen terme et plus particulièrement ne pas

léser les droits de ceux amenés à faire l'objet d'un transfert de contrat résultant d'un transfert de marché survenant entre le 1^{er} mai 2021 et le 30 avril 2022.

Par le présent avenant, elles entendent en conséquence proroger les dispositions conventionnelles issues de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 janvier 2011 prévoyant :

- l'allongement porté à 13 mois de la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacation et de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant (issu de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 10 juillet dernier). Cette période d'appréciation portée à 13 mois s'applique également aux salariés vulnérables s'étant vu délivrer un certificat d'isolement ;
- les incidences pratiques de cet allongement sur les bulletins de paie et les plannings à remettre par l'entreprise sortante (issues de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 10 juillet 2020).

Constatant que la situation actuelle des organismes de formation n'est plus la même qu'au moment du début de la crise sanitaire intervenue en mars-avril 2020 qui avait contraint ces derniers à une fermeture administrative obligatoire et réaffirmant leur attachement à l'organisation par les employeurs des formations obligatoires et de leur recyclage au profit des salariés de la branche, les parties signataires ne trouvent pas justification à proroger la disposition issue de l'article 2 de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 janvier 2011 relative aux conséquences de l'absence de suivi d'une formation obligatoire ou d'un recyclage réglementairement requis.

En outre, après information communiquée par les organisations professionnelles d'employeurs n'ayant pas constaté ces derniers mois de recrudescence du nombre de saisines par les entreprises de la branche du comité de conciliation chargé de se prononcer en cas de litige survenu lors d'opérations de transfert conventionnel de personnel, les parties signataires ont également convenu de ne pas proroger la disposition issue de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'accord du 28 janvier 2011 relative à la réduction du délai laissé au comité de conciliation pour émettre ses recommandations.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, *Journal officiel* du 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de la sécurisation des emplois lors des transferts de marché intervenant pendant et postérieurement à la crise sanitaire, rappellent 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.

Article 2 | Prorogation de l'allongement de la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacation et de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant

L'article 2.2 de l'accord du 28 janvier 2011 est modifié, pour une durée déterminée, comme suit :

« Article 2.2 | Conditions de transfert

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1^{er} qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;

- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l’aptitude professionnelle démontrée par la détention d’un titre ou par la conformité aux conditions d’expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par la préfecture ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;
- justifier des formations réglementaires requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l’exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (notamment, par exemple : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;
- effectuer plus de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sortant – ou au service de celui-ci pour le personnel d’encadrement opérationnel – cette condition étant appréciée sur les 13 derniers mois qui précèdent le transfert. Dans cette hypothèse, l’entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert ;
- à la date du transfert, avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 13 mois précédents pour l’ensemble du personnel ; cette condition doit s’apprécier au prorata pour les salariés titulaires d’un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l’exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de vacation sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata ;
- être titulaire d’un contrat à durée indéterminée ou d’un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d’un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;
- ne pas être dans une situation de préavis exécuté ou pas ;
- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste.

Les salariés ne satisfaisant pas à l’intégralité des conditions énoncées ci-dessus sont exclus de la liste des salariés transférables et restent salariés de l’entreprise sortante.

Les salariés ne satisfaisant pas à la condition spécifique de formation réglementaire visée ci-dessus doivent être reclassés au sein de l’entreprise sortante en leur conservant les mêmes classifications et rémunération ainsi qu’en leur dispensant les formations dont l’absence a fait obstacle à leur transférabilité.

Les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d’alternance, etc. (qu’ils soient à durées déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d’application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent. »

Article 3 | Prorogation des incidences pratiques de l’allongement de la période d’appréciation sur les bulletins de paie et les plannings à remettre par l’entreprise sortante

Les modifications à durée déterminée de l’article 2.3.1 de l’accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel prévues par l’article 3 de l’avenant n° 2 à l’accord du 28 janvier 2011 sont prorogées à compter de la publication de l’arrêté d’extension du présent avenant et au plus tôt le 1^{er} mai 2021.

En conséquence, parmi les différents documents devant être communiqués par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante en accompagnement de la liste du personnel transférable, doivent figurer :

- une copie des 13 derniers bulletins de paie ;
- une copie des plannings individuels des 13 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période.

Article 4 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux se réuniront avant le 31 mars 2021 pour étudier les conditions de reprise du personnel pour certains secteurs d'activité au regard de la crise sanitaire.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} mai 2021.

Les effets de cet avenant prennent fin au 30 avril 2022.

Article 6 | Extension de l'avenant et dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 2.1 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel national

CRÉATION DU PEI ET PRESVI
« ÉPARGNE SALARIALE-PROFESSIONS LIBÉRALES » ES-PL

Avenant n° 6 du 14 janvier 2021

à l'accord du 27 novembre 2002
relatif au PEI et au PERCOI

NOR : ASET2150316M

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

UNAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 3333-7 du code du travail, il est décidé de modifier les modalités relatives au plan d'épargne retraite collective interentreprises (PERCOI) de l'accord interprofessionnel PEI et PERCOI épargne salariale des professions libérales ES-PL conclu le 27 novembre 2002. Cet avenant a pour objet de le transformer en plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (ci-après PER COL-I) mentionné à l'article L. 224-16 du code monétaire et financier.

Dans ce cadre, il est conclu le présent avenant à l'accord d'épargne salariale des professions libérales (« ES-PL ») conclu le 27 novembre 2002, et modifié par voie d'avenants respectivement conclus en date du 18 septembre 2003, 27 septembre 2004, 16 juillet 2007, 6 juin 2012 et 22 février 2016.

Le présent avenant a pour objet :

- d'étendre les modalités d'abondement offertes aux entreprises ;
- de mettre en conformité l'accord avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi Pacte ») ainsi que l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, et tout particulièrement les dispositions relatives aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, à savoir notamment :

- l’ajout de la notion de titulaire en référence à l’adhérent au PER COL-I ;
- la possibilité pour les titulaires d’effectuer des versements déductibles de l’assiette de l’impôt sur le revenu ;
- de mettre à jour l’accord suite à la publication du décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l’épargne salariale en cas de violences conjugales ;
- de mettre à jour l’annexe relative à la gestion pilotée en réintégrant une grille de gestion pilotée de profil « Équilibre » en application des règles de désensibilisation fixées par la loi Pacte ;
- de mettre à jour la dénomination des acteurs des plans.

Il est rappelé que ce dispositif permet notamment, conformément à l’esprit des réformes engagées en la matière, d’étendre l’accès à l’épargne salariale et retraite aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés, autrement dit des TPE/PME.

Article préliminaire

À titre liminaire, il est à noter que la dénomination du PERCOI ES-PL évolue pour devenir PER COL-I ES-PL.

L’accord interprofessionnel relatif au PEI et au PERCOI « Épargne Salariale – Professions libérales » (ES-PL) est renommé « Accord interprofessionnel relatif au PEI et au PER COL-I « Épargne Salariale – professions libérales » (ES-PL).

Par conséquent, le terme « PERCOI ES-PL » est systématiquement remplacé par le terme « PER COL-I ES-PL ».

Les modifications apportées à l’accord par le présent avenant sont mentionnées en bleu dans le texte ci-après.

Article 1^{er} | **Modification du préambule de l’accord interprofessionnel relatif au PEI et au PERCOI « Épargne salariale – Professions libérales » (ES-PL) du 27 novembre 2002**

« La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l’épargne salariale ouvre de nouvelles possibilités à la mise en œuvre des plans d’épargne afin de favoriser le droit d’adhérer pour chaque salarié, dans chaque PME. Par ailleurs, la diversité des placements, les différences de durée d’indisponibilité, les nouvelles possibilités de transfert, si elles favorisent incontestablement la démarche autour de l’épargne, peuvent rendre plus complexe le suivi des droits et ce, malgré les efforts d’information imposés par le législateur.

Pour donner corps à cette volonté du législateur d’étendre l’accessibilité au plan d’épargne, et afin de favoriser la permanence de la démarche, le 27 novembre 2002, les partenaires sociaux ont décidé d’instaurer un plan d’épargne interentreprises (PEI) et un plan d’épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) [devenu plan d’épargne retraite d’entreprise collectif interentreprises PER COL-I le 14 janvier 2021, dans le respect des dispositions figurant aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail et L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier.](#)

Cet accord crée un cadre juridique de gestion, que ce soit pour le PEI, ou le PER COL-I mais non une obligation stricte d’adhérer au dispositif pour les entreprises. Toutefois, toute entreprise y adhérant doit s’y conformer.

Il s’agit d’un accord de mise en œuvre d’un plan d’épargne à 5 ans d’une part, et d’un PER COL-I pour la retraite d’autre part, permettant aux salariés, au chef d’entreprise, au mandataire social d’une entreprise adhérente d’en devenir personnellement [bénéficiaires ou titulaires](#). Les entreprises pourront devenir elles-mêmes acteurs du

système en décidant, par exemple, au-delà de la participation aux frais de gestion, une politique active d'abondement, dans le respect des principes légaux et conventionnels réglementant les plans d'épargne [et de retraite](#). Les entreprises adhérentes s'engagent à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération posé à l'article L. 3332-13 du code du travail.

Il est entendu que les dispositions du présent accord peuvent être améliorées au niveau de la branche ou de l'entreprise.

L'accord conclu le 27 novembre 2002 a par la suite été modifié par avenants signés successivement le 18 septembre 2003, le 27 septembre 2004, le 16 juillet 2007, le 6 juin 2012, le 22 février 2016 et le 14 janvier 2021. La version de l'accord ci-après constitue une version consolidée des modifications successives et se substitue à la dernière version existante. »

Article 2 | Modification de l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et géographique » de la section I

« Les entreprises susceptibles de voir leurs salariés et dirigeants devenir adhérents du PEI ES-PL et/ou du [PER COL-I](#) ES-PL sont celles qui sont comprises dans le champ d'application constitué par les professions libérales membres de l'UNAPL. Les listes des syndicats professionnels engagés par l'accord et des activités couvertes par l'accord figurent respectivement en annexe 1 et 1 *bis*.

Le champ d'application est national, y compris les DOM.

Les dispositions de l'accord ont fait l'objet d'une extension, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion :

- d'une part, des activités relevant du champ d'application de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 ;
- et d'autre part, des activités de conseils en systèmes informatiques, de conseils en affaires de gestion, ingénierie et études techniques, mais seulement lorsqu'elles sont exercées sous la forme d'une société ;
- et à l'exclusion de certains articles énumérés par l'arrêté du 1^{er} août 2003 portant extension d'un accord relatif à l'épargne salariale dans le secteur des professions libérales.

Toutes les dispositions du présent accord peuvent recevoir application directe dans l'entreprise, certains engagements pouvant toutefois être améliorés (exemple : abondement) au niveau de la branche ou de l'entreprise. Celle-ci a pour seule obligation, en cas d'adhésion d'un de ses membres, de prendre en charge les frais de tenue de compte (cf. article 14-4).

Les partenaires sociaux s'accordent à préciser que les salariés de l'UNAPL et des organismes qu'elle a créés peuvent bénéficier des dispositions du plan d'épargne salariale ES PL sur simple décision de leurs instances exécutives agissant en tant qu'employeurs.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail (DGT). »

Article 3 | Modification de l'article 2 « Durée de l'accord. Révision. Dénonciation » de la section I

« Le présent accord est établi à durée indéterminée.

Il peut être dénoncé selon les règles légales définies aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés. Toutefois, les parties signataires s'accordent pour prolonger la

période de négociation ouverte à l'issue du préavis qui suit la dénonciation portant ainsi le délai de survie du présent accord à 18 mois.

L'accord peut être révisé dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, notamment en cas de mise en conformité avec les dispositions nouvelles ultérieures à la signature du présent accord.

La demande de révision est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les modifications de la fiscalité ou de l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du PEI ou du PER COL-I ES-PL s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer pour évaluer l'impact qu'auraient les nouvelles dispositions légales et réglementaires ultérieures à la signature, sur le présent accord, et en tirer les conséquences au travers la commission prévue à l'article 25, dans le délai de 1 mois à compter de la promulgation desdites dispositions.

Une information individuelle appropriée sera alors donnée par les établissements teneurs de registres (ETR) et/ou gestionnaires. »

Article 4 | Modification de l'article 5 « Sortie du champ de l'accord » de la section I

« Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1^{er} du présent accord, il est procédé à l'adaptation des dispositions de l'article L. 2261-12 du code du travail.

La sortie du champ de l'accord ne constituant pas un cas de déblocage anticipé, cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des bénéficiaires du PEI et/ou des titulaires du PER COL-I vers un ou plusieurs autres plans d'épargne salariale et/ou retraite.

Lorsque ce transfert n'est pas réalisable, les avoirs sont maintenus dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés pour chacun des bénéficiaires et/ou titulaires concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers. »

Article 5 | Modification de l'article 6 « Bénéficiaires du PEI et titulaires du PER COL-I. Ancienneté » de la section I

« Tout salarié d'une entreprise adhérant au plan ou, après extension, tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de l'accord du fait de l'arrêté d'extension, pourra bénéficier des dispositions de l'accord et adhérer individuellement au PEI ES-PL et/ou au PER COL-I ES-PL.

Il en est de même pour le chef d'entreprise, le conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, et s'il s'agit de personnes morales, le président, les directeurs généraux, les gérants, les membres du directoire lorsque l'entreprise emploie au moins 1 salarié et moins de 250 salariés en sus du (ou des) dirigeant(s).

Lorsque l'entreprise emploie au moins 1 salarié et moins de 250 salariés en sus du (ou des) dirigeant(s), les professionnels libéraux qui exercent leur activité dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou qui exercent à titre individuel, en employant du personnel dans le cadre d'une société civile de moyens (SCM), ont la possibilité d'adhérer individuellement au PEI ES-PL et/ou au PER COL-I ES-PL mis en

place dans la SCP ou la SCM dans les mêmes conditions que les salariés employés par la SCP ou la SCM.

Les salariés de chaque entreprise adhérant au PER COL-I ES-PL en deviennent titulaires par défaut, sauf avis contraire de ces derniers dans un délai de 15 jours à compter de la communication adressée au salarié.

Les associés ou membres de tout groupement d'entreprise d'exercice en commun de la profession sont reconnus comme chef d'entreprise.

Le salarié devra avoir une ancienneté de 2 mois dans l'entreprise qui l'emploie, au moment de son adhésion.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (y compris les contrats emploi-formation, les contrats d'apprentissage, les contrats initiative emploi), exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Tout changement de situation professionnelle du salarié adhérent devra faire l'objet d'une information à l'organisme gestionnaire.

S'agissant du PEI ES-PL, les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à y effectuer des versements, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ ; ces versements ne bénéficient plus de l'abondement de l'entreprise.

S'agissant du PER COL-I ES-PL, les anciens salariés ayant quitté l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, peuvent continuer à y effectuer des versements **pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ et que des avoirs demeurent dans le PER COL-I ES-PL au moment de leur départ**. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements.

La possibilité évoquée ci-dessus, n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé ; il peut alors transférer ses avoirs dans son nouveau PER COL ou PER COL-I et poursuivre ses versements. »

Article 6 | Modification de l'article 7 « Principe de cumul avec un PEE » de la section I

« Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord, qui aurait déjà mis en place un PEE qui lui est propre, aura la possibilité d'adhérer au PEI ES-PL.

Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions du présent accord en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies à l'article L. 3332-11 du code du travail et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PER COL-I ES-PL. S'il existe dans l'entreprise un PERCO ou un PER COL, le salarié pourra adhérer au PER COL-I ES-PL. »

Article 7 | Modification de l'article 8 « Obligations de l'entreprise adhérente au PEI ES-PL ou au PER COL-I ES-PL » de la section I

« 8.1. Adhésion

L'adhésion de l'entreprise au PEI ES-PL et/ou au PER COL-I ES-PL se fait par une notification expresse de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin de souscription, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès d'un des établissements teneurs de registres (ETR) ou d'un des gestionnaires.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié bénéficiaire [ou titulaire](#) ayant l'ancienneté requise au PEI/ [PER COL-I](#) est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi. Son adhésion fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres [ou au gestionnaire](#) dans les conditions prévues à l'alinéa 1.

8.2. Exclusion

Les entreprises couvertes par le régime interprofessionnel d'épargne salariale relevant du présent accord, qui n'en respecteraient pas les obligations, et notamment les délais et modalités de versement des fonds, peuvent en être exclues.

Cette exclusion n'emporte pas de conséquence sur le droit individuel d'un salarié d'adhérer au PEI ES-PL et/ou au [PER COL-I ES-PL](#). »

Article 8 | Modification de l'article 9 « Désignation des établissements teneurs de registres (ETR) du PEI ES-PL et gestionnaires du PER COL-I ES-PL » de la section I

« Les parties choisissent d'un commun accord les sociétés désignées en annexe 2 en tant qu'[ETR du PEI ES-PL et gestionnaires du PER COL-I ES-PL](#).

Les [ETR et gestionnaires](#) désignés se substituent aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et [PER COL-I ES-PL](#).

La désignation de ces sociétés en tant qu'[ETR du PEI et gestionnaires du PER COL-I](#), prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de délégation. »

Article 9 | Modification de l'article 10 « Modalités d'information » de la section I

« 10.1. Obligations incombant aux établissements teneurs de registres [\(ETR\) et aux gestionnaires](#)

10.1.1. Information collective

Les [ETR et les gestionnaires](#) mettent en place un processus d'information (plateau téléphonique, internet...) permettant à toute personne intéressée d'obtenir des renseignements sur les règles de fonctionnement des plans ainsi que les performances financières des fonds communs de placements d'entreprise (FCPE).

Dès lors qu'un salarié ou un dirigeant adhère au PEI ES-PL et/ou au [PER COL-I ES-PL](#), l'[ETR ou le gestionnaire](#) choisi [transmet](#) à l'entreprise, un guide (guide épargnant) présentant de manière simple et didactique les avantages liés aux plans ES-PL, les différents supports de placement proposés et les modalités pratiques de versement, ainsi [que le présent accord](#).

En vertu de l'article R. 3332-15 du code du travail [et de l'article L. 224-13 du code monétaire et financier](#), les [ETR et les gestionnaires](#) se substituant aux entreprises dans leurs obligations en matière d'information, retracent les sommes affectées soit au PEI ES-PL, soit au [PER COL-I ES-PL](#).

Le règlement du [PER COL-I ES-PL](#) et les [avenants conclus ultérieurement](#) seront mis à disposition de l'ensemble des titulaires, par voie dématérialisée via l'intranet, leur permettant de prendre connaissance de l'existence du [PER COL-I](#) et de son contenu, en particulier les conditions de versement, les caractéristiques des diverses formes de placement, les règles de modification des choix de placement ainsi que, le cas échéant, les modalités complètes d'abondement.

Tout salarié peut obtenir le texte du présent accord auprès de l'employeur.

10.1.2. Information individuelle

Les [ETR et les gestionnaires](#) établissent un relevé comportant pour chaque adhérent :

- le montant des [avoirs détenus](#) dans chacun des fonds ;
- la date à partir de laquelle lesdits [avoirs](#) seront [disponibles](#) ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l’expiration de ce délai ;
- en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le(s) plan(s), l’adhérent recevra ce relevé nominatif. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte^[1].

Pour ce faire, chaque adhérent s’engage à informer l’entreprise, l’ETR [et/ou le gestionnaire](#) de ses changements d’adresse.

Chaque année le rapport annuel de gestion est mis à disposition sur le site internet [des ETR et/ou des gestionnaires](#). Il est également étudié lors de la réunion annuelle de la commission de suivi et de contrôle des fonds prévue à l’article 24 *bis* nouveau.

Les ETR [et les gestionnaires](#) doivent communiquer chaque année à cette commission les éléments statistiques nécessaires à l’accomplissement de sa mission.

[Les modalités d’information individuelle des titulaires du PER COL-I sont fixées dans la section III du présent accord.](#)

10.2. Obligations de l’entreprise vis-à-vis des établissements teneurs de registres (ETR) et des gestionnaires

L’entreprise adhérente au PEI ou au [PER COL-I](#) donne toute information utile sur sa situation au regard de l’existence ou non de tout plan d’épargne salariale à son niveau et transmet les informations utiles et la qualité de ses salariés susceptibles d’adhérer, collectivement ou individuellement.

Indépendamment de l’extension de l’accord, l’entreprise non adhérente au PEI ES-PL ou au [PER COL-I](#) ES-PL mais comprise dans le champ d’application de l’accord est dans l’obligation d’informer l’un des établissements chargés de la tenue des registres des comptes administratifs ouverts [et/ou l’un des gestionnaires](#), de la qualité de salarié bénéficiaire [du PEI ou titulaire du PER COL-I](#), si ce dernier veut adhérer à titre individuel au PEI ES-PL ou au [PER COL-I](#) ES-PL.

Les entreprises informent des changements de situation professionnelle des adhérents (départ de l’entreprise, préretraité, retraité) et d’adresse, etc.

Afin de faciliter la gestion des adhésions individuelles de salariés, ces derniers sont, pour que leur adhésion soit acceptée, tenus d’informer et d’apporter la preuve de leur qualité de salarié d’une entreprise entrant dans le champ de l’accord.

Ils prennent également l’engagement d’informer de leur changement de statut ([exemple](#) : départ de l’entreprise, préretraite, retraite, etc.).

[1] Le relevé d’opération pourra faire office de relevé annuel.

10.3. Obligations de l'entreprise vis-à-vis des bénéficiaires et/ou titulaires du (des) plan(s)

Le dirigeant de l'entreprise adhérant au(x) plan(s) est tenu d'informer le personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à ce (ou ces) plan(s), au moyen le cas échéant des documents élaborés par les ETR du PEI et les gestionnaires du PER COL-I. Chaque année, le cas échéant, il informe aussi de l'abondement et de ses modalités.

10.4. Personnel entrant ou quittant l'entreprise

Il est remis à tout salarié de l'entreprise un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale et/ou d'épargne retraite existants dans l'entreprise.

Tout salarié bénéficiaire et/ou titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de la nouvelle entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au bénéficiaire ou au titulaire pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et ceux qui sont affectés au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert vers un autre plan.

Suite à son départ, le salarié bénéficiaire et/ou titulaire peut :

- soit obtenir la liquidation de ses droits dans les conditions définies à l'article 17 (pour le PEI) et/ou à l'article 21 (pour le PER COL-I) ;
- soit conserver ses avoirs dans le PEI et/ou le PER COL-I ES-PL ;
- soit transférer ses avoirs, le cas échéant, au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer l'ETR et/ou le gestionnaire en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Le salarié bénéficiaire d'un PERCO ou titulaire d'un PER COL-I, par l'intermédiaire de l'entreprise qu'il quitte, ne peut utiliser son contenu dans le PEI ou le PEE de l'entreprise qui l'accueille.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ du bénéficiaire ou du titulaire. Dès lors que l'entreprise en a informé l'ETR, ces frais incombent aux anciens salariés concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue de compte. Il peut figurer sur les relevés de comptes individuels et l'état récapitulatif.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le bénéficiaire dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale figurent sur chaque relevé de compte individuel et sur chaque état récapitulatif.

Chaque salarié bénéficiaire ou titulaire s'engage à informer l'entreprise, l'ETR et/ou le gestionnaire de ses changements d'adresse. Si l'adhérent ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être

assurée par les ETR [et/ou les gestionnaires](#) auprès desquels l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au III de l'article L. 312-20 du [code monétaire et financier](#). »

Article 10 | Modification de l'article 12 « Affectation et gestion des sommes » de la section I

« Les sommes versées au PEI et/ou au PER COL-I ES-PL par les bénéficiaires et/ou les titulaires ou par l'entreprise sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

Les FCPE sont investis en conformité avec l'article L. 214-164 du [code monétaire et financier](#), ses textes d'application et avec le règlement de chaque FCPE.

En application de l'article L. 214-164 du [code monétaire et financier](#), chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance, dont la composition, les pouvoirs et le fonctionnement sont précisés dans son règlement.

Conformément aux articles L. 3332-17 du [code du travail](#) et L. 224-3 du [code monétaire et financier](#), la possibilité d'investir dans un fonds solidaire doit être ouverte aux bénéficiaires et aux titulaires à la fois dans le PEI ES-PL et dans le PER COL-I ES-PL.

Le bénéficiaire [ou le titulaire](#) a le choix de l'affectation de ses avoirs et peut la modifier par simple notification écrite (par courrier ou par Internet) au gestionnaire et au teneur de registre.

Les sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, versées dans le PEI ES-PL et/ou dans le [PER COL-I ES-PL](#), sont investies après prélèvement de la CSG et de la CRDS^[1], selon le choix individuel de chaque bénéficiaire [ou titulaire](#) en parts ou dix millièmes de parts des FCPE désignés à l'annexe 3.

La commission de souscription perçue à l'entrée de chaque FCPE est à la charge des bénéficiaires [ou titulaires](#) ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

[Le bénéficiaire ou le titulaire peut modifier gratuitement et à tout moment l'affectation de son épargne dans le PEI et/ou le PER COL-I.](#)

La modification du choix de placement est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. »

Article 11

L'article 13 « Revenus » de la section I est désormais déplacé dans la section II (et conserve sa numérotation) car il s'agit d'une caractéristique spécifique au PEI.

Article 12 | Modification de l'article 14 « Nature des sommes susceptibles d'être versées » de la section II

« 14.1. Versements volontaires

Le montant total des versements volontaires effectués annuellement par chaque bénéficiaire dans l'ensemble des plans d'épargne salariale, ne peut excéder :

- 1/4 de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié ;
- 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 6 de l'accord ES-PL ;
- 1/4 de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité ;

[1] Au taux en vigueur à la date de versement des sommes provenant de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.

- 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale, s'il est conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce, ou s'il est salarié dont le contrat de travail est suspendu, à condition que chacun, dans les statuts évoqués, n'ait perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente.

Pour les salariés, seul le salaire brut est pris en compte. Il y a lieu de considérer que la rémunération peut être appréciée par rapport au salaire du contrat de travail en début d'année civile ou par rapport au salaire effectivement perçu si ce dernier est plus élevé.

Les versements volontaires pourront être effectués ponctuellement et/ou de manière programmée.

14.2. Intéressement

Les primes d'intéressement peuvent être affectées au PEI ES-PL. En ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Le versement des primes doit intervenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont attribuées par l'entreprise (art. R. 3332-10 du code du travail).

Le versement de l'intéressement peut donner lieu à l'abondement prévu à l'article 14.4.

14.3. Participation

Les bénéficiaires peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation [aux résultats de l'entreprise](#) dans le PEI ES-PL. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les sommes provenant de la participation en cours d'indisponibilité peuvent être transférées dans le PEI ES-PL. Elles sont bloquées pour la période restant à courir.

Le versement de la participation peut donner lieu à l'abondement prévu à l'article 14.4.

14.4. Abondement de l'employeur

14.4.1. Rappel des obligations

Participation minimale obligatoire aux frais de tenue de compte :

En application de l'article L. 3333-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des participants dans les conditions visées à l'article 10.4. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés, ou dirigeants, ou conjoint du chef d'entreprise a adhéré personnellement au PEI ES-PL.

Versement complémentaire facultatif :

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise adhérente peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif, appelé abondement. Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur^[1]. Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé au dit bénéficiaire par l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise (ou PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements du bénéficiaire ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

[1] Soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, s'agissant du PEI, à la date de signature du présent accord.

14.4.2. Décision et modalités d'abondement/Aide de l'employeur

Le taux d'abondement est identique pour toutes les catégories professionnelles, quelle que soit l'affectation des sommes versées.

Les entreprises qui le souhaitent pourront mettre en place une formule d'abondement dont les modalités seront les suivantes :

- détermination du taux d'abondement applicable, multiple entier de 10, compris entre 10 % et le taux maximum légal fixé par l'article L. 3332-11 du code du travail ;
- détermination du plafond d'abondement applicable :
 - plafond légal en vigueur ;
 - ou plafond multiple entier de 100 € et d'un montant minimum de 100 €, dans la limite du plafond légal en vigueur ;
 - ou plafond exprimé en pourcentage, et en nombre entier, du plafond annuel de la sécurité sociale – 1 % minimum – dans la limite du plafond légal en vigueur.

Exemples :

- l'entreprise abonde les sommes versées quelle que soit leur origine (versements volontaires, intéressement, etc.) à hauteur de 100 % avec un plafond de 2 400 € ;
- l'entreprise abonde les sommes versées quelle que soit leur origine (versements volontaires, intéressement, etc.), à hauteur de 50 % avec un plafond de 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- l'entreprise abonde les sommes versées quelle que soit leur origine (versements volontaires, intéressement, etc.), à hauteur du taux et du plafond maximum en vigueur (soit de 300 % avec un plafond de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- dans tous les cas, l'abondement par bénéficiaire et par année civile ne pourra excéder ni le taux ni le plafond légal en vigueur.

L'entreprise demeure libre de choisir une formule d'abondement identique ou différente pour le PER COL-I. Ainsi, pour le PER COL-I l'entreprise peut choisir une formule d'abondement plus favorable visant à encourager l'épargne longue en vue de la retraite.

Dans le cas où l'entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé dans le présent accord, (abondement déterminé par l'employeur en fonction du niveau retenu et des sources d'alimentation éligibles), elle en informe les bénéficiaires, ainsi que l'établissement teneur de registre choisi, au plus tard 2 mois avant la fin de l'exercice considéré. À défaut, l'entreprise est réputée avoir décidé de ne pas procéder au versement de l'abondement facultatif. »

Article 13 | Modification de l'article 15 « Minimum de versement » de la section II

« Le PEI instaure un minimum annuel pour les versements volontaires du salarié de 50 €. Ce minimum s'applique aussi au PER COL-I.

Les versements au titre de la participation ou de l'intéressement ne sont pas soumis à ce minimum. »

Article 14 | Modification de l'article 16 « Indisponibilité des placements » de la section II

« Les sommes correspondantes aux parts et fractions de parts de FCPE acquises pour le compte du bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du 1^{er} jour du 6^e mois de l'année d'acquisition des parts.

Au-delà de ce délai, le bénéficiaire peut conserver son épargne dans le PEI ES-PL ou obtenir la délivrance de ses avoirs disponibles. »

Article 15 | Modification de l'article 17 « Cas de déblocages anticipés » de la section II

« Exceptionnellement et conformément aux articles R. 3324-22 et R. 3332-28 du code du travail, la survenance de certains événements permet le déblocage de manière anticipée des droits détenus dans le PEI.

Les faits, en raison desquels les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés à l'article 16 du présent accord, sont les suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le bénéficiaire ;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation, ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire ;
- d) Violences commises contre le bénéficiaire par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive^[1] ;
- e) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint, ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- f) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- g) Rupture du contrat de travail ou la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, ou la cessation du mandat social, ou la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise libérale, industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à

[1] Conformément au décret n° 2020-683 du 4 juin 2020, ce cas de déblocage s'applique à toute demande présentée à compter du 7 juin 2020.

l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, invalidité, [violences conjugales](#) et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment. La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Ces faits reçoivent application indistinctement, quelle que soit la nature initiale des sommes apportées au PEI.

Toute modification réglementaire ultérieure à la signature du présent accord s'applique de plein droit. »

Article 16 | Modification de l'article 18 « Définition du PER COL-I ES-PL et règles applicables » de la section III

« Le présent accord offre la possibilité d'adhérer au PER COL-I ES-PL.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), sauf application des cas de déblocages exceptionnels dans les cas et conditions définis par l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. »

Article 17 | Modification de l'article 19 « Nature des sommes susceptibles d'être versées » de la section III

« 19.1. Les sources d'alimentation

Les sommes versées dans le présent PER COL-I peuvent provenir de 2 types d'origine de versement :

- des versements volontaires du titulaire ;
- des versements issus de l'entreprise : au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, ou de versements complémentaires (abondement) de droits inscrits sur un CET ou des jours de repos, dans les limites fixées par décret.

En outre, le PER COL-I peut recevoir des transferts de droits individuels issus de dispositifs d'épargne retraite tels que prévus à l'article 19.2.

19.1.1. Versements volontaires

Chaque titulaire ou bénéficiaire peut effectuer à tout moment un versement au PER COL-I du montant de son choix, sous réserve du respect du minimum de versement mentionné à l'article 15.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, sauf demande expresse du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Les versements sont effectués directement auprès du gestionnaire, par différents moyens ou modes de paiement, et sans que cette liste soit exhaustive, par prélèvement sur le compte bancaire du titulaire ou du bénéficiaire, par internet, par abonnement.

Toute information sur les modalités de versement, notamment les coordonnées du gestionnaire, peut être obtenue auprès de l'employeur.

19.1.2. Versements d'épargne salariale

Intéressement

Le titulaire peut verser tout ou partie des sommes issues de l'Intéressement dont il est bénéficiaire dans le présent PER COL-I ES-PL.

Les sommes versées au PER COL-I ES-PL à la demande du bénéficiaire de l'Intéressement sans indication de choix sur le mode de gestion et/ou le support retenu sont investies selon l'option par défaut définie à l'article 19.4.

Participation

Le titulaire peut verser tout ou partie des sommes issues de la participation dont il est bénéficiaire dans le présent PER COL-I ES-PL.

Les sommes versées au PER COL-I en l'absence de réponse du bénéficiaire de la participation sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PER COL-I ES-PL. Ces sommes sont investies selon l'option par défaut définie à l'article 20 "Affectation et gestion des avoirs".

Cette option par défaut s'applique également aux sommes issues de la participation dont le bénéficiaire demande l'affectation au PER COL-I ES-PL sans indiquer le mode de gestion et/ou le support retenu.

Dans ce cadre, le titulaire peut demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai de 1 mois à compter de la notification de son affectation au présent PER COL-I ES-PL. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.

Sommes correspondant aux droits inscrits sur un compte épargne-temps

En présence d'un CET applicable dans l'entreprise prévoyant expressément la possibilité de versement des droits CET dans le PER COL-I, l'épargnant peut effectuer ce type de versement dans le PER COL-I.

Sommes correspondant à des jours de repos non pris

En l'absence de CET dans l'entreprise, le PER COL-I ES-PL peut recevoir les sommes correspondantes à des jours de repos non pris, dans la limite du nombre de jours fixé par l'article D. 224-9 du code monétaire et financier.

La demande s'effectue auprès de l'employeur qui transmettra au gestionnaire les sommes correspondantes à la monétisation des jours de congés ainsi que les informations nécessaires au traitement du versement.

19.2. Transfert des sommes

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en provenance du présent PER COL-I ES-PL.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les 3 ans.

Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Ils sont nuls à l'issue d'une période de 5 ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (âge légal de départ à la retraite).

Outre les sommes issues de transferts des droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite, le présent PER COL-I ES-PL peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite suivants :

1. Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
2. Un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
3. Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
4. Une convention d'assurance de groupe dénommée "complémentaire retraite des hospitaliers" mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
5. Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'union mutualiste retraite. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
6. Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Ce transfert sera considéré comme un versement au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.
7. Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. Dans ce cadre, s'il n'est pas possible de connaître l'origine des droits transférés (versement volontaire ou versement obligatoire), les droits transférés sont assimilés à des versements obligatoires.

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

En cas de demande de transfert de droits individuels en cours de constitution vers un nouveau gestionnaire, le gestionnaire du PER COL-I dispose d'un délai de 2 mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à compter de la réception par le gestionnaire de la demande de transfert et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

L'annexe 5 du présent accord précise les modalités fiscales applicables.

Les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire ne sont transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

19.3. Contribution de l'entreprise. L'abondement

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais récurrents de toute nature liée à la tenue du compte-titres. Le détail des frais est mentionné en annexe 6. En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les titulaires qui l'ont quittée.

S'agissant de l'abondement, les règles définies à l'article 14-4.2 sont applicables au PER COL-I ES-PL, à l'exception du plafond maximum pouvant être choisi par l'entreprise, qui est le plafond légal d'abondement^[1].

De plus, à dater de la signature du bulletin de souscription décrit à l'article 8.1, 1^{er} alinéa, les entreprises qui adhéreront au PER COL-I ES-PL peuvent procéder à un versement initial, indépendamment ou en supplément du niveau d'abondement qu'elles choisiront. Ce versement, qui ne saurait être retenu comme un élément de rémunération, est fixé à un minimum de 50 € brut et au maximum à 1 % du PASS.

Ce versement est pris en compte pour le calcul de l'abondement maximum annuel versé par l'entreprise et est soumis aux mêmes régimes social et fiscal.

Par ailleurs, les entreprises adhérentes au PER COL-I ES-PL peuvent procéder à un versement périodique (trimestriel ou semestriel ou annuel) en précisant l'année de début et l'année de fin au cours de laquelle ce versement interviendra sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté prévues à l'article 6, indépendamment ou en supplément du niveau d'abondement qu'elles choisiront. Ce versement, qui ne saurait être retenu comme un élément de rémunération, s'il est décidé, est fixé à un minimum de 60 € brut par an (fractionnable suivant la périodicité retenue) et ne pourra excéder le plafond réglementaire en vigueur.

Cet abondement est pris en compte pour le calcul de l'abondement maximum annuel versé par l'entreprise et est soumis aux mêmes régimes social et fiscal.

19.4. Affectation automatique par défaut des sommes versées dans le PER COL-I

Si, en matière de plans d'épargne retraite d'entreprise collectif, l'entreprise ne dispose que du PER COL-I ES-PL, la clause ci-après s'applique :

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant à un profil d'investissement "équilibré horizon retraite".

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le titulaire sur le mode de gestion et/ou les différents fonds, les sommes seront affectées à la gestion pilotée correspondant au profil "équilibré horizon retraite", en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du projet personnel indiqué par le titulaire (détaillée en annexe 3). Sauf information contraire, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Toutefois, si l'épargnant est déjà titulaire d'avoirs en gestion pilotée, la date d'échéance sera celle déjà retenue.

[1] Soit 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale, s'agissant du PER COL-I à la date de signature du présent avenant.

La gestion pilotée correspondant au profil “équilibré horizon retraite” est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l’article L. 137-16 du code de la sécurité sociale. »

Article 18 | Modification de l’article 20 « Affectation et gestion des avoirs » de la section III

« Les sommes versées au PER COL-I ES-PL peuvent être investies dans le cadre des placements prévus à l’article 12.

Les modes de gestion (“Gestion libre” et “Gestion pilotée”) sont détaillés en annexe 3.

Les critères de choix retenus pour déterminer les formules de placement ont consisté dans l’analyse du couple rendement/risque, du potentiel de performance, de la politique d’investissement et du type d’actifs détenus par les FCPE mentionnés dans leur DICI qui figurent en annexe 7. »

Article 19 | Modification de l’article 21 « Départ à la retraite. Liquidation des droits » de la section III

« Le plan a pour objet l’acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d’un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d’assurance vieillesse ou de l’âge légal de départ à la retraite (mentionné à l’article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Six mois avant la 5^e année précédant la date de départ à la retraite du titulaire, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité pour ce dernier d’interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s’informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l’épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée où les sommes ont été affectées.

Au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d’assurance vieillesse ou de l’âge légal de départ à la retraite (mentionné à l’article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), le titulaire a le droit d’opter pour l’une des sorties suivantes :

- pour les droits issus des versements obligatoires du salarié ou de l’employeur : seule la sortie en rente viagère est possible ;
- pour les droits issus des versements volontaires et/ou d’épargne salariale : les droits correspondants sont délivrés, au choix du titulaire, sous la forme d’un capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée, ou d’une rente viagère.

Dès qu’il en aura connaissance, et au moins 6 mois avant la délivrance de ses avoirs, chaque titulaire communiquera, la date de son départ effectif à la retraite à son employeur et au gestionnaire. Par la suite, chaque titulaire sera informé dans les meilleurs délais, par courrier adressé à son domicile, des différentes options et des conditions dans lesquelles il pourrait souscrire une rente auprès de la compagnie d’assurances de son choix.

À défaut de réponse du titulaire dans le délai qui lui sera communiqué par le gestionnaire, ses avoirs continueront d’être gérés. Le titulaire pourra demander la délivrance de ses avoirs à tout moment. »

Article 20 | Modification de l'article 22 « Cas de déblocage anticipé au sein du PER COL-I de la section III

« Les titulaires ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de cette indisponibilité dans les cas prévus à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, soit :

- l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan ;
- la situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier (versements obligatoires du salarié ou de l'employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement. »

Article 21 | Ajout d'un article 23 « Modalités d'information individuelle » dans la section III

« Tout titulaire, lors de son entrée dans l'entreprise, reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant le PER COL-I et l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existant dans l'entreprise. Ce livret indique également les modalités d'affectation par défaut au PER COL-I des sommes attribuées au titre de la participation, si ce système existe dans l'entreprise.

Le gestionnaire, en vertu d'une convention conclue avec l'entreprise, fournit directement aux titulaires, au moins une fois par an, un relevé de compte individuel comportant :

- la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- le montant des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;

- les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l’année précédente, ainsi que le total de ces frais, exprimé en euros ;
- la valeur de transfert du plan d’épargne retraite au 31 décembre de l’année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d’épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l’économie ;
- lorsque les versements sont affectés à une grille de gestion pilotée, la performance de cette allocation au cours de l’année précédente et depuis l’ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu’à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- les modalités de disponibilité de l’épargne. »

Article 22

Les anciens articles 23, 24, 24 *bis* et 25 de la section IV sont renumérotés en conséquence de l’ajout de l’article précédent.

Article 23 | **Modification du nouvel article 25 « Commission de suivi et de contrôle de l’accord » de la section IV**

« 25.1. Composition de la commission

La commission est paritaire. Elle est composée, pour la moitié de ses membres de représentants de salariés et, pour l’autre moitié, de représentants des employeurs (chefs d’entreprise ou mandataires sociaux).

Ces représentants sont désignés à raison de deux membres, l’un titulaire, l’autre suppléant, par organisation de salariés signataire du présent accord, pour le collège salarié, et d’autant de membres désignés (titulaires et suppléants) par l’UNAPL, pour le collège employeur.

Ils sont désignés pour une durée de 2 ans renouvelable. Ils sont révocables à tout moment par les organisations qui les ont désignés et procèdent à leur remplacement dans les meilleurs délais.

La présidence de la commission alterne tous les 2 ans entre les collèges employeurs et salariés. Le collège qui assure la présidence de cette commission ne peut assurer celle de la commission prévue à l’article 25 *bis* ci-dessous.

25.2. Missions de la commission

La commission se réunit au minimum une fois par an pour s’assurer de l’application de l’accord, sur convocation de la partie “employeur” qui en assure le secrétariat. Elle veille au respect de leurs obligations par les entreprises ; s’attache à remédier aux difficultés que pourraient rencontrer les salariés pour adhérer au PEI et/ou au PER COL-I ES-PL ; plus généralement, à toutes les difficultés que pourraient rencontrer des bénéficiaires du PEI ou des titulaires du PER COL-I.

Elle propose aux partenaires sociaux signataires de l’accord des solutions à ces difficultés qui pourront faire l’objet d’avenants ultérieurs. »

Article 24 | Modification du nouvel article 25 bis « Commission de suivi et de contrôle des fonds » de la section IV

« 25 bis.1. Composition de la commission

La composition de cette commission est identique à celle de la commission de suivi et de contrôle de l'accord. Ses membres sont désignés par les partenaires sociaux signataires. Ils peuvent être porteurs de parts.

Il est toutefois précisé que les commissaires désignés pour l'une ou l'autre peuvent être différents.

La présidence alterne tous les 2 ans comme la commission prévue à l'article 25.1 ci-dessus, selon les mêmes modalités.

25 bis.2. Missions de la commission

La commission se réunit une fois par an. Elle est convoquée par la partie employeurs qui en assure le secrétariat.

Pour assurer sa mission, et afin de garantir et sécuriser le dispositif d'épargne salariale ES-PL, elle est destinataire des informations et comptes rendus de mandats établis par les gestionnaires et ETR qui seront entendus au moins une fois par an par la commission.

Après audition et débat, elle émet des avis et propositions à destination des gestionnaires et ETR et, si nécessaire, à destination des partenaires sociaux. »

Article 25 | Modification du nouvel article 26 « Promotion du plan d'épargne salariale ES-PL » de la section IV

« Les parties signataires du présent accord s'engagent à promouvoir le PEI et le PER COL-I ES-PL conclu au bénéfice des salariés et des employeurs de l'interprofession des professions libérales.

Cet engagement se manifeste par :

- des articles de fond dans la presse professionnelle sur l'intérêt de l'épargne salariale et de l'épargne retraite ;
- des articles centrés sur le plan propre à l'interprofession des professions libérales, ES-PL, dans la même presse ;
- la participation à toutes les réunions, colloques, congrès, salons, etc., où l'intérêt du dispositif d'épargne salariale et d'épargne retraite est mis en valeur et, *a fortiori*, celui du dispositif ES-PL ;
- le développement des campagnes d'information relatives à ES-PL via les outils de communication, notamment internet. »

Article 26 | Ajout d'un article 27 « Salariés participant aux négociations et réunions des commissions » de la section IV

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-3 du code du travail, les parties déterminent pour les salariés d'entreprises dûment mandatés par une organisation syndicale ou patronale admise à participer aux négociations et/ou aux réunions des commissions paritaires définies à la présente section :

- les modalités d'exercice du droit de s'absenter ;
- les conditions de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci ;
- les conditions d'indemnisation des frais de déplacement.

Il est convenu qu'est assuré(e) :

- un droit de s'absenter pour participer aux négociations et/ou aux réunions des commissions. L'employeur est informé sur présentation de la convocation, dès réception de celle-ci et au plus tard 15 jours ouvrables avant la date prévue de la réunion ;
- un maintien du salaire et de ses accessoires comme si le salarié avait travaillé pour le temps consacré aux réunions de négociation et/ou à celles des commissions. L'employeur pourra en demander le remboursement auprès de l'organisation syndicale ou patronale ayant mandaté le salarié, sur présentation de justificatifs ;
- une indemnisation des frais de déplacement, à la charge de l'organisation syndicale ou patronale ayant mandaté le salarié sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et sous réserve de justificatifs. »

Article 27 | Modification de l'annexe 2 « Tenue de registres/gestionnaires »

« Les parties désignent conformément à l'article 9 de l'accord :

- Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13^e, 30, avenue Pierre-Mendès-France ;
 - Amundi ESR, société anonyme au capital de 24 000 000 € dont le siège social est à Paris 15^e, 90, boulevard Pasteur,
- en tant qu'ETR du PEI et gestionnaires du PER COL-I.

Les versements au PER COL-I sont portés au crédit des comptes individuels ouverts au nom des titulaires dans les livres du gestionnaire.

En cas de changement de gestionnaire prévu à l'article L. 224-6 du code monétaire et financier, le gestionnaire du PER COL-I dispose d'un délai de 3 mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres. »

Article 28 | Modification de l'annexe 3 « Offres de placement »

« Les parties signataires constatent d'un commun accord la nécessité d'offrir à l'ensemble des adhérents potentiels du PEI et/ou du PER COL-I ES-PL une diversité d'offres de placement alliant sécurité et rentabilité.

1. Les offres de placement dans le cadre du PEI ES-PL

a) Les fonds gérés par la société de gestion Natixis investment managers international sont :

- Impact ISR monétaire ;
- Impact ISR équilibre ;
- Impact ISR rendement solidaire ;
- Impact ISR performance ;
- Impact actions emploi solidaire ;
- Sélection Mirova europe environnement.

À défaut d'indication de choix exprimé par l'adhérent, les sommes concernées seront affectées au fonds "Impact ISR monétaire".

Les documents "Informations clés pour l'investisseur" des FCPE visés ci-dessus sont joints à la présente annexe.

b) Les fonds gérés par la société de gestion Amundi Asset Management sont :

- Amundi Label monétaire ESR-F ;
- Amundi Label actions solidaire ESR-F ;

- Amundi Label prudence ESR-F ;
- Amundi Label équilibre ESR ;
- Amundi Label actions Euroland ESR.

À défaut d'indication de choix exprimé par l'adhérent, les sommes concernées seront affectées au fonds "Amundi Label monétaire ESR-F".

Les documents "Informations clés pour l'investisseur" des FCPE visés ci-dessus sont joints à la présente annexe.

c) Modification du choix de placement

Le bénéficiaire pourra modifier librement l'affectation de son épargne entre les FCPE gérés par la même société de gestion. Cette opération sera sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents seront à la charge du bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte). Par ailleurs, la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du bénéficiaire, ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

2. Les offres de placement dans le cadre du PER COL-I ES-PL

Le titulaire choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

- la gestion pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite, et/ou ;
- la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

2.1. La gestion pilotée

a) Gestion pilotée proposée par la société de gestion Natixis Investment Managers International

Les deux mécanismes de gestion pilotée présentés au 2 de l'annexe 3 sont :

1. La gestion par horizon.
2. La gestion basée sur des fonds générationnels « Avenir Retraite ».

Le mécanisme de gestion pilotée dénommé « la gestion par horizon » est fermé à tout nouveau versement ou à tout arbitrage entrant.

En revanche, les titulaires ou bénéficiaires ayant investi dans ce mécanisme peuvent arbitrer la totalité de leurs avoirs ainsi investis :

- soit dans le mécanisme de gestion pilotée basée sur les fonds générationnels "Avenir Retraite" ;
- soit dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

Le titulaire ou bénéficiaire peut panacher ses avoirs dans le mécanisme de la gestion pilotée et/ou un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents, le cas échéant, seront à la charge du titulaire ou bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte). Par ailleurs, la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du titulaire ou bénéficiaire ou de l'entreprise. Les modalités de prise en

charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

a.1) La gestion par horizon

Ce mode de gestion est désormais fermé aux versements.

Rappel du fonctionnement de ce mode de gestion :

Les sommes versées dans le cadre de la sécurisation automatique ont été investies dans les FCPE de la gamme « ES-PL » ([fusionnés avec des fonds de la gamme Impact ISR](#)) déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant.

Celui-ci a indiqué, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisageait de partir à la retraite et a mandaté Natixis Interépargne pour l'exécution des affectations et/ou des arbitrages inhérents au fonctionnement du dispositif.

Les avoirs sont investis sur les FCPE de la gamme "Impact ISR" utilisés dans le cadre de la sécurisation automatique sont les suivants :

- Impact ISR monétaire ;
- Impact ISR rendement solidaire ;
- Impact ISR équilibre ;
- Impact ISR performance.

Comment l'épargne a-t-elle été investie ?

La durée de placement comprend deux périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.

Durée de placement

Accumulation	Sécurisation
--------------	--------------

La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au FCPE dans lequel l'investissement initial a été effectué (FCPE d'accumulation). Elle est d'autant plus longue que le profil de risque de ce FCPE est élevé.

Au fur et à mesure que le [titulaire](#) s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par transferts mensuels : une partie des avoirs épargnés dans le FCPE d'investissement (ou d'accumulation) choisi initialement est ainsi transférée vers le FCPE de sécurisation "Impact ISR monétaire". Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi-parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.

Détermination du FCPE d'investissement et durée de sécurisation correspondante

Durée d'accumulation	Fonds	Durée de sécurisation
Si, au moment de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ à la retraite est de :	Ses versements seront investis dans le FCPE :	puis sécurisés, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son projet ne sera plus que de :
n ≥ 12 ans	Impact ISR performance	12 ans (soit 12 x 12 = 144 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/144 ^e des parts détenues)

Durée d'accumulation	Fonds	Durée de sécurisation
$7 \text{ ans} \leq n < 12 \text{ ans}$	Impact ISR équilibre	7 ans (soit $7 \times 12 = 84$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/84^{\text{e}}$ des parts détenues)
$3 \text{ ans} \leq n < 7 \text{ ans}$	Impact ISR rendement solidaire	3 ans (soit $3 \times 12 = 36$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/36^{\text{e}}$ des parts détenues)
$n < 3 \text{ ans}$	Impact ISR monétaire	(FCPE de sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des FCPE et des variations empiriques des marchés. L'intervalle de confiance (amplitude de variation possible de la valeur de part du FCPE) décroît au fur et à mesure que s'allonge la durée de placement.

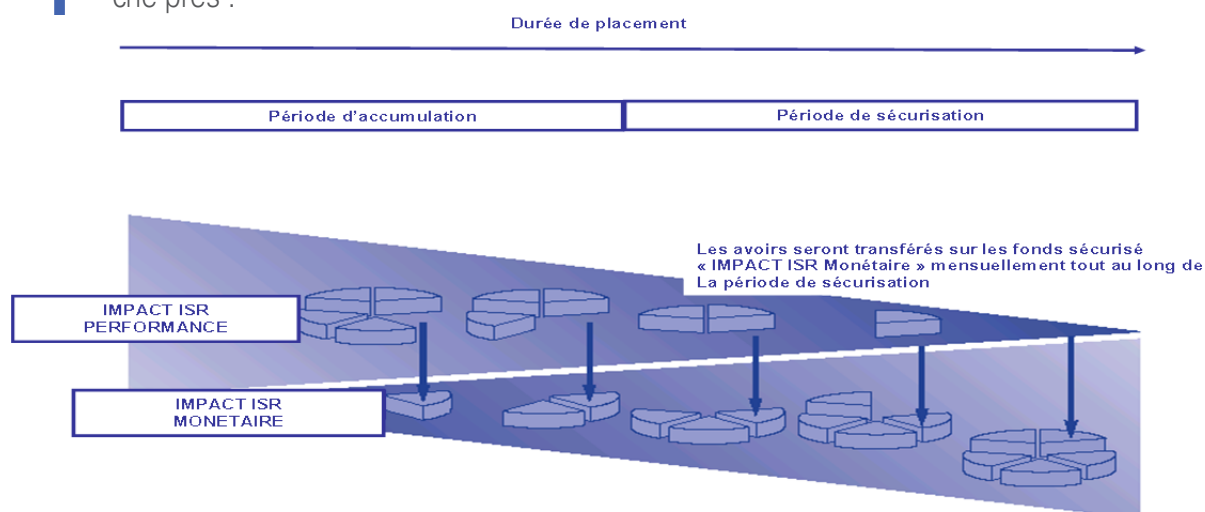
La période de désensibilisation optimale est celle à partir de laquelle le risque de moins-values devient négligeable. Les durées de placement des FCPE de la gamme ont été établies en conséquence.

Prenons un exemple : en 2007, un épargnant de 40 ans a envisagé de partir à la retraite à 65 ans. Il a indiqué dans son bulletin de versement que la date prévisionnelle de son départ à la retraite est 2032.

Il lui restait donc 25 ans avant son départ à la retraite. Son épargne aura été investie dans le fonds « ES-PL Actions internationales BP » ([fusionné depuis dans Impact ISR performance](#)) dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite, 25 ans (12 ans et plus).

Douze ans avant l'échéance (départ à la retraite), Natixis Interépargne constate le nombre de parts détenues par le [titulaire](#) et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du FCPE "Impact ISR performance" vers le FCPE de sécurisation, "Impact ISR monétaire".

Ainsi, l'investissement (en phase d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) peuvent être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près :



L'orientation de la gestion et la composition des FCPE du PER COL-I sont précisées à l'article "Orientation de gestion" de leur règlement ainsi que dans les notices d'information des FCPE, annexées au règlement du plan.

Les fonds issus de la gamme Impact ISR du PER COL-I et du PEI sont gérés par la société, [Natixis Investment Managers International](#), société anonyme dont le siège social est à [43, avenue Pierre-Mendès-France, 75648 Paris Cedex 13](#).

CACEIS Bank, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est à Paris 13^e, 1-3, place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Il s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur inscription sur les comptes des FCPE.

Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13^e, 30, avenue Pierre-Mendès-France est le teneur de compte conservateur des parts des épargnants au plan pour chaque FCPE composant le portefeuille.

Le [titulaire](#) ou bénéficiaire et son épargne :

Lors de son premier versement dans le cadre du dispositif de sécurisation automatique, le [titulaire ou](#) bénéficiaire a indiqué sur son bulletin de versement la date d'échéance de son placement et a mandaté Natixis Interépargne pour l'exécution des affectations inhérentes au fonctionnement du dispositif décrit ci-dessus.

Lorsque le [titulaire ou](#) bénéficiaire a opté pour la gestion pilotée présentée dans le cadre du présent article 2.2.1, les avoirs ainsi investis sont alors gérés selon les modalités précisées ci-dessus.

Natixis Interépargne adresse au [titulaire ou](#) bénéficiaire une information périodique sur la position de son compte et l'informe par courrier du déclenchement de la période de sécurisation des avoirs.

a.1.1) Modification du mode de gestion pour les avoirs investis en gestion à horizon

Les [titulaires ou](#) bénéficiaires ayant investi dans ce mécanisme peuvent arbitrer la totalité de leurs avoirs ainsi investis :

- soit dans le cadre de la gestion pilotée basée sur les fonds générationnels "Avenir Retraite" ;
- soit dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

a.1.2) Modification du mode de gestion pour les autres modes de gestion proposés

Le [titulaire ou](#) bénéficiaire peut panacher ses avoirs dans les 2 modes de gestion proposés :

- dans le cadre de la gestion pilotée basée sur les fonds générationnels "Avenir Retraite", et/ou ;
- dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents, le cas échéant, seront à la charge du [titulaire ou](#) bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte). Par ailleurs la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du [titulaire ou](#) bénéficiaire ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année.

a.2) La gestion pilotée par fonds générationnel : "Avenir Retraite"

La totalité des sommes versées est employée en parts ou 1/10 000 de parts du FCPE "Avenir Retraite", constitué de différents compartiments (Part I). [Le profil d'investissement de ce FCPE est qualifié "Équilibré horizon retraite"](#).

Les différents compartiments, ainsi que leur date d'échéance et l'orientation de leur gestion, sont précisés dans le règlement du FCPE « Avenir Retraite ». Durant la vie du FCPE, d'autres compartiments pourront être créés sous réserve de l'agrément de l'autorité des marchés financiers. Les compartiments sont créés par tranche de 5 ans. À l'échéance d'un compartiment, un nouveau compartiment est créé.

À la date de signature de l'avenant, les compartiments existants sont :

- Avenir Retraite 2020-2024 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2020 et 2024) ;
- Avenir Retraite 2025-2029 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029) ;
- Avenir Retraite 2030-2034 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2030 et 2034) ;
- Avenir Retraite 2035-2039 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2035 et 2039) ;
- Avenir Retraite 2040-2044 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2040 et 2044) ;
- Avenir Retraite 2045-2049 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2045 et 2049) ;
- Avenir Retraite 2050-2054 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2050 et 2054) ;
- Avenir Retraite 2055-2059 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2055 et 2059 et plus).

Comment est déterminé le compartiment dans lequel les versements sont affectés ?

Lors de son premier versement, le titulaire ou bénéficiaire indique dans son bulletin, la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les versements du titulaire ou bénéficiaire sont investis dans le compartiment du FCPE "Avenir Retraite" dont l'horizon d'investissement comprend la date ainsi communiquée par le titulaire ou bénéficiaire.

Ainsi, par exemple, si le titulaire ou bénéficiaire indique 2027 comme date prévisionnelle de départ à la retraite, ses avoirs seront investis sur le compartiment "Avenir Retraite 2025-2029", dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029. Si le titulaire ou bénéficiaire indique 2025 comme date prévisionnelle de départ à la retraite, ses avoirs seront investis sur le compartiment "Avenir Retraite 2025-2029".

Si la date prévisionnelle de départ à la retraite du titulaire ou bénéficiaire n'est comprise dans aucun horizon d'investissement des compartiments du FCPE "Avenir Retraite" ouverts aux versements, ses avoirs seront investis dans le FCPE "Impact ISR monétaire".

Les versements ultérieurs seront investis dans le même compartiment que le versement initial.

La commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE receveur est à la charge du titulaire ou bénéficiaire ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin de souscription et pourront être révisées chaque année.

Le risque est-il toujours le même durant la durée de vie du compartiment ?

Chaque compartiment change d'allocation d'actif au cours de sa durée de vie, conformément au règlement du FCPE "Avenir Retraite".

Les avoirs épargnés dans un compartiment du FCPE "Avenir Retraite" sont donc désensibilisés par modification de l'allocation d'actifs dudit compartiment.

En effet, en fonction de la date d'échéance du compartiment et de son orientation de gestion, le gérant diminuera progressivement la proportion d'actions au bénéfice des

produits de taux. Très dynamique dans un premier temps, la gestion est donc progressivement **désensibilisée** afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le **titulaire ou bénéficiaire** se rapproche de la date **d'échéance**.

De plus, le gérant responsable de l'allocation dispose de marges de flexibilité afin d'optimiser les performances en fonction des tendances de marché et des perspectives, tout en cherchant à préserver le capital sur l'horizon de placement contre l'érosion monétaire.

Pendant la période d'indisponibilité :

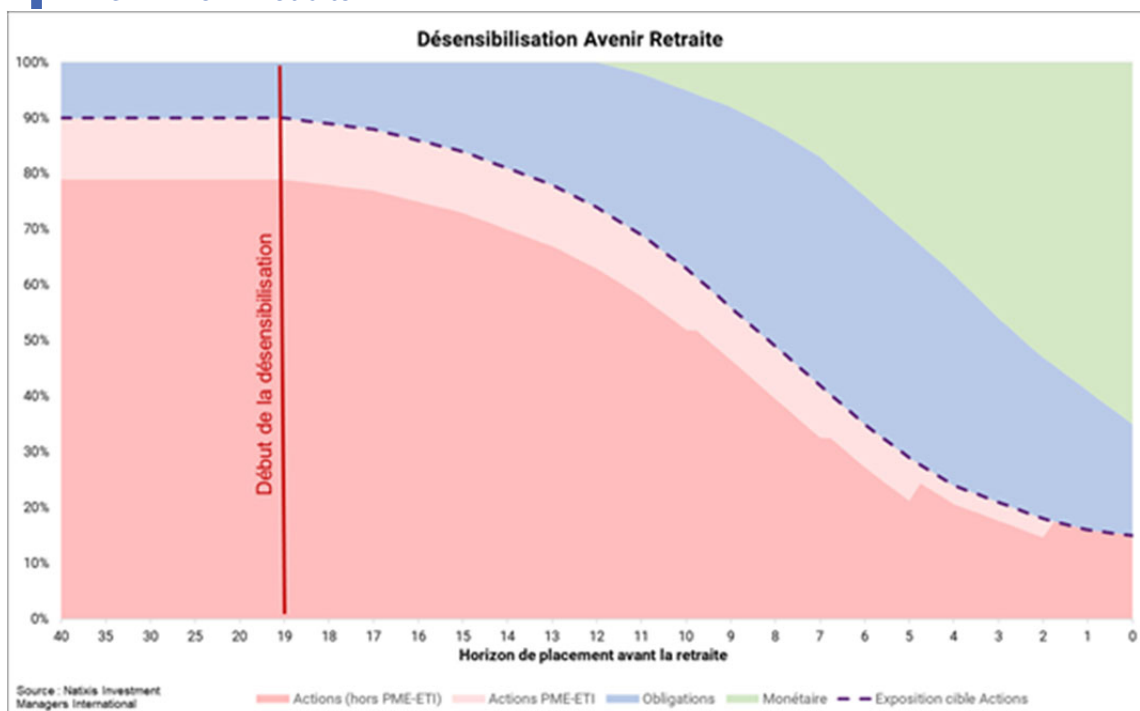
- le **titulaire ou bénéficiaire** ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les compartiments du FCPE "Avenir Retraite", sauf s'il modifie sa date **d'échéance** ;
- le **titulaire ou bénéficiaire** peut également demander la modification de choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE/compartiments de la gestion libre.

Les avoirs **transférés** sont alors investis conformément à l'article 2.1 relatif à la gestion libre.

Les frais afférents à ces opérations sont à la charge du **titulaire ou bénéficiaire** (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement qui sont prises en charge par l'entreprise adhérente au titre des prestations de tenue de comptes-conservation).

Par ailleurs, l'investissement dans le FCPE receveur donne lieu, conformément aux dispositions prévues ci-avant, à la perception d'une commission de souscription à la charge du **titulaire ou bénéficiaire** ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin de souscription et pourront être révisées chaque année.

Évolution des allocations d'actifs en fonction de l'horizon de départ à la retraite du FCPE Avenir Retraite:



Que devient l'épargne à la date d'échéance du compartiment choisi ?

Avant la date d'échéance du compartiment choisi, le **titulaire ou bénéficiaire** sera interrogé par le teneur de compte **ou gestionnaire**, sur la manière dont il souhaite sortir du compartiment concerné **à l'échéance**. Il pourra alors choisir entre :

- le remboursement de ses avoirs, s’il souhaite que la délivrance de ses avoirs s’effectue sous forme de capital ;
- le transfert de ses avoirs vers la société d’assurance désignée s’il souhaite que la délivrance de ses avoirs s’effectue sous forme de rente viagère ;
- l’arbitrage de ses avoirs vers un autre compartiment du FCPE “Avenir Retraite” s’il modifie sa date d’échéance ;
- l’arbitrage de ses avoirs [dans le FCPE “Impact ISR monétaire”](#) ou vers l’un des compartiments proposés en gestion libre.

Les avoirs des porteurs de parts n’ayant pas effectué de choix seront transférés dans le FCPE “Impact ISR monétaire”. Cette opération prendra la forme, à l’échéance de chaque compartiment, d’une scission de l’actif du compartiment vers ce FCPE d’accueil, après accord du conseil de surveillance du FCPE et agrément de l’autorité des marchés financiers.

L’orientation de la gestion, le profil de risque et la composition de chaque compartiment du portefeuille du FCPE “Avenir Retraite” sont précisés dans le règlement et leur DICI respectifs.

b) Gestion pilotée proposée par la société de gestion Amundi Asset Management

Les 2 mécanismes de désensibilisation des avoirs sont :

1. La gestion pilotée.
2. Le PERCO garanti (ce mécanisme est fermé aux souscriptions depuis la valeur liquidative du 3 janvier 2017).

Le [titulaire ou](#) bénéficiaire peut panacher ses avoirs dans les deux mécanismes de gestion pilotée et/ou un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d’indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents, le cas échéant, seront à la charge du bénéficiaire concerné (à l’exception de deux modifications annuelles du choix de placement qui sont prises en charge par l’entreprise adhérente au titre des prestations de tenue de compte conservation) et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés.

Par ailleurs la commission de souscription perçue à l’entrée du FCPE est à la charge [au choix](#) du titulaire ou du bénéficiaire ou de l’entreprise. Les modalités de prise en charge des commissions de souscription seront spécifiées dans le bulletin d’adhésion et pourront être révisées chaque année.

b.1) La gestion pilotée

L’option “Gestion pilotée” est une technique d’allocation automatisée visant à sécuriser progressivement l’épargne de chaque titulaire ou bénéficiaire en fonction de l’horizon de placement choisi par lui.

La gestion pilotée est une technique d’allocation d’actifs automatisée entre plusieurs supports de placement, en fonction d’un profil d’évolution d’allocation et d’un horizon de placement, choisi par le titulaire. Elle garantit une diminution progressive de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une augmentation progressive de la part des actifs présentant un profil d’investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le titulaire approche. Le rythme minimal de sécurisation et la nature des actifs présentant un profil d’investissement à faible risque sont précisés par arrêté du ministre chargé de l’économie.

Le PER COL-I prévoit la possibilité pour le titulaire de ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation de l’épargne mentionné ci-dessus, à condition qu’il en fasse expressément la demande.

Par ce moyen, le titulaire donne l'ordre au gestionnaire, d'effectuer, selon une fréquence définie, les arbitrages de placement entre plusieurs FCPE, en son nom et pour son compte. La formule d'allocation visera à privilégier les supports plus sécuritaires au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

La date de liquidation retenue correspond à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement. Cette date peut être modifiée à tout moment par le titulaire.

Une approche de la retraite par horizon

Chaque titulaire ou bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :

- sa date prévisionnelle de départ en retraite ;
- une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale.

Puis il détermine son profil d'investisseur "Prudent Horizon Retraite" ou "Équilibre Horizon Retraite", en fonction de son niveau de sensibilité au risque.

En choisissant l'option "Gestion pilotée", le titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre les FCPE retenus pour cette formule. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement. Le titulaire et bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du profil retenu.

Nombre d'années avant échéance	PRUDENT HORIZON RETRAITE				EQUILIBRE HORIZON RETRAITE			
	Amundi Label Monétaire ESR - F	Amundi Label Obligataire ESR	Amundi Label Actions Euroland ESR	Amundi Actions Euro Mid Cap ESR - 703	Amundi Label Monétaire ESR - F	Amundi Label Obligataire ESR	Amundi Label Actions Euroland ESR	Amundi Actions Euro Mid Cap ESR - 703
30	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
29	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
28	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
27	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
26	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
25	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
24	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
23	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
22	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
21	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
20	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
19	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
18	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
17	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
16	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
15	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
14	0%	50%	25%	25%	0%	20%	55%	25%
13	0%	53%	22%	25%	0%	20%	55%	25%
12	1%	55%	20%	24%	0%	23%	53%	24%
11	5%	55%	18%	22%	0%	28%	50%	22%
10	8%	55%	18%	19%	0%	34%	47%	19%
9	11%	55%	21%	13%	0%	39%	48%	13%
8	15%	55%	21%	9%	0%	45%	46%	9%
7	19%	55%	23%	3%	0%	51%	46%	3%
6	22%	55%	21%	2%	0%	58%	40%	2%
5	26%	55%	18%	1%	5%	60%	34%	1%
4	31%	55%	14%	0%	12%	60%	28%	0%
3	42%	47%	11%	0%	20%	60%	20%	0%
2	58%	34%	8%	0%	35%	53%	12%	0%
1	78%	18%	4%	0%	63%	31%	6%	0%

Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, sur le long terme, les

actions offrent les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée du placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actif optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement.

Ces grilles d'allocation sont susceptibles d'être ajustées en fonction d'évolutions majeures des marchés.

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations aux grilles définies ci-dessus en modifiant la répartition des actifs entre les supports. Les nouvelles grilles ainsi définies seront préalablement portées à la connaissance des titulaires du PER COL-I et des bénéficiaires du PEI ayant opté pour la gestion pilotée.

Les grilles d'allocation d'actifs "Prudent Horizon retraite," et "Équilibre Horizon Retraite" sont investies au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Un pilotage individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements "risqués" dans son investissement global.

À titre d'exemple, pour un titulaire ou un bénéficiaire ayant pour un projet à échéance de 8 ans (lié à l'acquisition de sa résidence principale ou à sa date de départ en retraite), ses investissements sur le profil "Prudent Horizon Retraite" seront répartis de la façon suivante : 9 % sur le FCPE Amundi Actions Euro Mid Cap ESR-703, 21 % sur le FCPE Amundi Label Actions Euroland ESR-F, 55 % sur le FCPE Amundi Label obligataire ESR-F et 15 % sur le FCPE Amundi Label monétaire ESR-F. Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront répartis comme suit : 8 % sur le FCPE Amundi Label Actions Euroland ESR-F, 34 % sur le FCPE Amundi Label obligataire ESR-F et 58 % sur le FCPE Amundi Label monétaire ESR-F.

Trimestriellement, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation des différents supports : la répartition des avoirs du titulaire ou bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait au travers des quatre supports de placement suivants :

- Amundi Label monétaire ESR-F ;
- Amundi Label obligataire ESR-F ;
- Amundi Label actions Euroland ESR-F ;
- Amundi Actions Euro Mid Cap ESR-703,

dont les classes d'actifs sont utilisées pour parvenir à l'allocation cible de l'année retenue.

Ainsi, dès que le titulaire ou bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement et son profil d'investisseur, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Le titulaire ou bénéficiaire et son épargne

Lors de ses versements, si le titulaire ou bénéficiaire souhaite retenir ce mode de gestion, il indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenu : "Gestion pilotée" ;
- l'horizon de son placement ;
- et le profil choisi.

En pratique, 3 cas de figure peuvent se présenter lorsque le titulaire ou bénéficiaire choisit d'affecter son versement à la "Gestion pilotée", selon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés selon ce mode de gestion :

a) Le titulaire ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en "Gestion pilotée" : il procède comme indiqué ci-dessus.

b) Le titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en "Gestion pilotée" : en retenant à nouveau ce mode de gestion, sans précision de l'horizon et/ou du profil choisis, il conserve automatiquement les caractéristiques préexistantes.

c) Le titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en "Gestion pilotée" et souhaite qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de profil soient modifiées : il indique en conséquence l'horizon et/ou le profil qu'il souhaite désormais retenir, en sachant que cette modification s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses avoirs dans ce mode de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des avoirs sous "Gestion pilotée" (y compris le ou les nouveaux flux de versement enregistré(s) depuis le précédent ajustement) soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours définie dans la grille de désensibilisation (fonction de l'horizon de placement et du profil choisis par le titulaire ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du titulaire ou bénéficiaire ont lieu à date fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les autres réajustements permettent de conserver l'allocation-cible en neutralisant les différences d'évolution des trois FCPE.

Le titulaire ou bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PER COL-I.

Le titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option « Gestion pilotée » en l'indiquant sur le site internet nom du site internet ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Chaque nouveau versement peut être effectué en choisissant ou non cette option.

S'il désire faire entrer dans l'option "Gestion pilotée" tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option "Gestion libre", les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement ou son profil d'investisseur via le site internet [nom du site] ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Toutefois il est rappelé au titulaire ou bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue, de l'horizon de placement ou du profil d'investisseur peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le titulaire ou bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option "Gestion pilotée" en l'indiquant sur internet ou en adressant une demande écrite au teneur de compte.

Les frais liés à l'option "Gestion pilotée" sont pris en charge par l'entreprise.

b.1.2) Modification du mode de gestion pour les autres modes de gestion proposés

Le titulaire ou bénéficiaire peut panacher ses avoirs dans les 2 modes de gestion proposés :

- dans le profil "Prudent Horizon Retraite" ou le profil "Équilibre Horizon Retraite" mentionnés ci-dessus, et/ou ;
- dans un ou plusieurs FCPE de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

b.2) Le PERCO garanti

Ce mécanisme est fermé aux souscriptions depuis la valeur liquidative du 3 janvier 2017. Les sommes recueillies par le plan sont employées, à l'acquisition de parts du fonds commun de placement "Amundi Objectif retraite ESR".

Le FCPE "Amundi Objectif retraite ESR" est un FCPE à compartiments. À la date de mise en place de ce fonds, les bénéficiaires ont la possibilité de souscrire aux 3 compartiments suivants du FCPE "Amundi Objectif retraite ESR" :

- "Amundi Objectif retraite 2020 ESR" ;
- "Amundi Objectif retraite 2025 ESR" ;
- "Amundi Objectif retraite 2030 ESR".

Chaque compartiment offre aux bénéficiaires du plan une formule de placement se décomposant en 2 phases successives :

- une période d'épargne "Phase 1", au cours de laquelle les souscriptions sont effectuées. Cette phase garantit à échéance aux porteurs, 100 % de la plus élevée des valeurs liquidatives établies depuis la création du compartiment ;
- une période de mise à disposition "Phase 2" qui propose une phase de restitution de capital sécurisée garantissant, pour chaque part détenue, chaque année pendant la durée de la phase (soit sur 10 dates), un montant égal à 10 % de la valeur liquidative constatée à la date d'échéance de la phase 1, qui donnera lieu à la création de parts, par le teneur de compte conservateur de parts, sur le compartiment "Amundi Disponible retraite ESR".

La période d'épargne et la période de mise à disposition sont spécifiques à chaque compartiment.

Si d'autres compartiments sont créés, les bénéficiaires y auront automatiquement accès, sans nécessité d'avenant à l'accord. Chacun de ces compartiments se décomposera en une période d'épargne et une période de mise à disposition comme indiquées ci-avant.

Le compartiment "Amundi disponible retraite ESR" constitue l'actuel 4^e compartiment du fonds.

Au plus tard 4 mois avant l'échéance de la garantie de la phase 1, les bénéficiaires seront interrogés par le teneur de compte conservateur de parts aux fins de communiquer leur choix entre :

- le rachat de leurs parts, si elles sont disponibles ;
- le transfert de leurs avoirs vers un autre support de placement proposé dans le plan ;
- le maintien de leurs parts dans le compartiment. Les avoirs entreront alors dans la phase 2 du compartiment.

Les bénéficiaires devront notifier leur choix, au teneur de compte conservateur de parts, éventuellement par l'intermédiaire de leur entreprise, au plus tard 1 mois avant la date d'échéance de la phase 1.

À défaut de notification de son choix dans le délai susvisé, les avoirs du porteur de parts seront maintenus dans le compartiment et entreront dans la phase 2.

Il est également précisé que dans le cadre du fonds, au cours de la phase 2, aucun arbitrage d'un autre support ne peut être effectué vers le compartiment "Amundi Disponible retraite ESR".

Pour les FCPE de gestion libre et pilotée gérés par la société de gestion [Natixis Investment Managers International](#) :

- les mentions légales de la société de gestion sont :

- Natixis Investment Managers International, dont le siège social est à 43, avenue Pierre-Mendès-France, 75648 Paris Cedex 13 ;
- les mentions légales du dépositaire sont :
 - CACEIS Bank, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est à Paris 13^e, 1-3, place Valhubert.

Pour les FCPE de gestion libre et pilotée gérés par la société de gestion Amundi Asset Management :

- les mentions légales de la société de gestion sont :
 - Amundi Asset Management, société anonyme au capital de 1 086 262 605 € dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75730 Paris Cedex 15 ;
- les mentions légales du dépositaire sont :
 - CACEIS Bank, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est à Paris 13^e, 1-3, place Valhubert.

2.2. La gestion libre

Les offres de placement proposées dans le cadre du PEI ES-PL constituent également les offres de placement proposées dans le cadre de la gestion libre du PER COL-I.

[Le titulaire répartit librement son versement entre les FCPE proposés. Son choix doit être précisé lors de chaque versement et à défaut de choix explicite, l'option par défaut s'applique.](#)

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, le titulaire peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE gérés par la même société de gestion.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers l'un ou plusieurs des mécanismes de gestion pilotée ouverts aux versements (gestion par grille d'allocation et/ou fonds générationnels) et gérés par la même société de gestion que celle retenue dans le cadre de la gestion libre.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents seront à la charge du [titulaire ou du](#) bénéficiaire concerné et seront prélevés sur le montant des avoirs transférés (à l'exception de deux modifications annuelles du choix de placement couvertes par les frais de tenue de compte, à la charge de l'entreprise adhérente). Par ailleurs la commission de souscription perçue à l'entrée du FCPE est à la charge du [titulaire ou du](#) bénéficiaire, ou de l'entreprise. Les modalités de prise en charge seront spécifiées dans le bulletin d'adhésion et pourront être révisées chaque année. »

Article 29 | **Modification de l'annexe 4 « Terminologie »**

« Adhérent(e) : entreprise dans laquelle est installé le plan d'épargne salariale ES-PL, quels que soient le nombre ou la qualité des personnes qui vont en bénéficier pratiquement.

Bénéficiaire : personne (salarié, chef d'entreprise ou mandataire social) qui bénéficie du dispositif mis en place dans l'entreprise adhérente. Équivalent : porteur de parts.

[ETR ou établissement teneur de registres : établissement habilité à effectuer la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, prévue aux articles R. 3332-14, R. 3332-15 et R. 3332-16 du code du travail ainsi que toute prestation de conservation ou administration d'instruments financiers dans le cadre de dispositif d'épargne salariale.](#)

Gestionnaire : établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers dans le cadre de dispositif d'épargne retraite, conformément à l'article L. 224-8 du code monétaire et financier.

Titulaire : personne (salarié, chef d'entreprise ou mandataire social) qui bénéficie du PER COL-I mis en place dans l'entreprise adhérente. Équivalent : porteur de parts ou bénéficiaire dans le PEI. »

Article 30 | Ajout d'une annexe 5 « Fiscalité (1^{er} octobre 2019) »

« Les dispositions de la présente annexe sont mentionnées à titre informatif, sont valables au 1^{er} octobre 2019, et sont susceptibles de modifications réglementaires et/ou législatives. Le titulaire, dont le traitement fiscal dépend de sa situation personnelle, peut disposer d'informations complémentaires en consultant le site : <https://www.impots.gouv.fr>, ou en prenant contact avec les services fiscaux.

a) Fiscalité des versements dans le PER COL-I

– Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier :

Les versements volontaires réalisés dans le PER COL-I sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts, dans la limite maximum de 10 % du revenu annuel N – 1 du foyer fiscal, fixé *a minima* à un plafond annuel de la sécurité sociale – PASS et de 8 PASS, selon les informations propres à la déclaration d'impôt sur le revenu n° 2042 et selon les conditions définies sur le site : <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. En contrepartie de cet avantage fiscal à l'entrée, les sommes seront fiscalisées au moment du retrait selon la réglementation en vigueur ;

– Les versements volontaires non déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu demeurent possibles sur mention expresse et irrévocable du titulaire. En l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

– Les sommes revenant aux titulaires au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, et affectées au PER COL-I sont exonérées d'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts ;

– Les versements obligatoires de l'employeur ou du titulaire sur le PER COL-I sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

b) Fiscalité des sommes reversées à la sortie du PER COL-I

L'épargne reversée sous forme de capital est affranchie d'imposition sur le revenu, lorsque les sommes ont pour origine :

– de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur), ainsi que des droits inscrits sur un compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps, de jours de repos non pris, sous réserve qu'ils soient eux-mêmes exonérés de l'impôt sur le revenu en application du code général des impôts ;

– des versements volontaires d'un titulaire qui n'ont pas fait l'objet d'une déduction du revenu imposable conformément aux dispositions du code général des impôts ;

– un des cas de déblocage anticipés L. 224-4 du code monétaire et financier, à l'exception de l'acquisition de la résidence principale.

Dans les autres cas où l'épargne est reversée sous forme de capital ou en cas de sortie en rente, celle-ci est assujettie à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts. »

Article 31 | Ajout d'une annexe 6 « Frais »

« Frais charge entreprise

Les frais obligatoirement pris en charge par l'employeur en application de l'article L. 224-15 du code monétaire et financier sont les frais récurrents de toute nature liée à la tenue du compte-titres.

Par ailleurs, l'entreprise décide de prendre en charge les frais suivants :

- l'ouverture du compte du titulaire ;
- les frais afférents à un versement annuel du salarié en plus du versement de la participation et de l'intéressement sur le plan ;
- deux modifications annuelles du choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du conseil des marchés financiers ;
- l'ensemble des rachats à l'échéance ou lors de déblocages anticipés ;
- l'accès des titulaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

Les frais pris en charge par l'employeur sont facturés par le gestionnaire à l'employeur. Ils ne donnent pas lieu à un prélèvement sur les droits individuels en cours de constitution dans le plan d'épargne retraite tant que le titulaire est salarié de l'entreprise.

Frais charge titulaire/bénéficiaire

Se référer à la grille en vigueur dans l'entreprise, disponible sur le site internet du teneur de compte gestionnaire. »

Article 32

L'annexe 7 « Critères des choix de placement – DICI DES FCPE » est mise à jour et complétée des DICI dans leur intégralité.

Article 33

Les autres stipulations de l'accord interprofessionnel relatif au PEI et au PERCOI « Épargne salariale – Professions libérales » (ES-PL) du 27 novembre 2002 et de ses avenants subséquents restent inchangées.

Article 34

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 35

Le dépôt de l'avenant sera effectué par l'UNAPL en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 36

Une demande d'extension du présent avenant sera formulée dans le respect de la réglementation en vigueur, l'UNAPL étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 14 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : **1383** | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : **731** | **CADRES**

Avenant du 21 janvier 2021
relatif aux salaires conventionnels minima

NOR : ASET2150310M

IDCC : 731, 1383

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 24 janvier 2019 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employé

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 564,00 €
	2	1 566,00 €
	3	1 568,00 €
II	1	1 571,00 €
	2	1 589,00 €
	3	1 602,00 €

Niveau	Échelon	Salaire
III	1	1 608,00 €
	2	1 633,00 €
	3	1 651,00 €
IV	1	1 654,00 €
	2	1 683,00 €
	3	1 700,00 €

Personnel de maîtrise

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 713,00 €
	2	1 796,00 €
	3	1 861,00 €
VI	1	1 873,00 €
	2	1 965,00 €
	3	2 054,00 €

Cadre

Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	2 621,00 €
	2	2 823,00 €
	3	3 062,00 €
VIII	1	3 223,00 €
	2	3 382,00 €
	3	3 541,00 €
IX		4 366,00 €

Article 2

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (83 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).

Article 3

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-13 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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

Article 5

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3105 | RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Avenant n° 7 du 8 décembre 2020

à l'accord du 13 février 2015
relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle

NOR : ASET2150309M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2021 : 0,6 % versés par les régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

■ 0,4 % : développement de la formation professionnelle continue destiné aux plans de formation des régies

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de formation des régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de formation avec un principe de solidarité entre les régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets Plans de formation. 25 % de la collecte seraient ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ = [(0,4 % X MSB) – (frais de gestion Uniformation)] x 75 % ;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de formation :

- envoi d’une demande de remboursement par les régies à l’issue de la formation (pas de nécessité d’un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d’Uniformation pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d’Uniformation ;
- effet au 1^{er} janvier 2021.

■ 0,1 % : actions collectives prioritaires

Ce fonds est destiné à des actions collectives prioritaires regroupant au minimum 2 salariés.

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification de branche ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l’utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l’utilisation des techniques usuelles de l’information et de la communication numérique, l’aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d’un travail en équipe, l’aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d’apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l’acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d’acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et compétences permettant d’évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et de compétences indispensables à l’exercice de l’emploi occupé ;
- actions de formation visant l’acquisition des connaissances et des compétences indispensables pour la validation du code de la route et du permis B.

Les priorités s’appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d’équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les actions collectives prioritaires :

- envoi d’une demande de financement préalable à Uniformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT/heure/personne maximum dans le respect d’un plafond de 1 400 € HT par an et par régie (pour les moins de 50 ETP) ; pour les régies de plus de 50 ETP, il est prévu un plafond de 2 500 HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l’eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en cofinancement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

■ 0,1 % : parcours individuels de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours individuel de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d'éducateur canin ;
- titre ETAI (encadrement technique des activités de l'insertion) par l'activité économique et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- envoi d'une demande de financement préalable à Unifformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT/heure/personne maximum dans le respect d'un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Unifformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Unifformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

Article 2

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 01-21 du 7 janvier 2021
relatif à la rémunération minimum de branche

NOR : ASET2150297M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

USPAOC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération minimum de branche

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 18 895 € annuels bruts (dix-huit mille huit cent quatre-vingt-quinze euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2 | Champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Égalité professionnelle femmes-hommes

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Article 4 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 22 janvier 2021

à l'accord du 12 avril 2002

relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications
pour la période 2021-2023

NOR : ASET2150306M

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 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des métiers des télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour les 3 ans à venir.

Conformément à l'avenant du 26 janvier 2018, pour la période 2018/2020, l'observatoire a mené :

- une étude prospective sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à l'intégration des technologies émergentes du numérique qui ont un impact sur le poste de travail et les gestes métiers. Cette étude a fait l'objet de 2 rapports distincts, l'un en 2019 et l'autre en 2020, ainsi que d'un événement de restitution ;
- une étude sur les compétences transversales fondamentales (compétences numériques générales, compétences cognitives, compétences sociales et situationnelles) pour l'évolution du secteur des télécommunications et des nouveaux métiers émergents. Cette étude est en cours de finalisation.

Était également à l'ordre du jour :

- une refonte de la cartographie des métiers techniques de la branche, notamment pour intégrer l'hybridation en cours des compétences réseaux et SI et tenir compte de nouvelles compétences (cybersécurité, gestion responsable de l'environnement...), ainsi que le suivi des compétences dans les autres domaines et leur impact en matière de formation. Cette

action n'a pas pu être réalisée à ce jour, notamment en raison de la période récente marquée par la crise sanitaire en 2020.

Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et compte tenu des impacts des crises économiques, sociales et sanitaires qui continuent de se dérouler en France, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2021/2023 :

- réaliser une étude sur l'impact de la « Covid-19 » et des crises économiques subséquentes sur les métiers clés des entreprises de télécommunications ;
- continuer et achever le travail de refonte de la cartographie des métiers au-delà du simple domaine technique pour effectuer, une refonte globale de la cartographie des métiers de la branche, en y incluant également une refonte du référentiel de compétences de l'observatoire qui devra inclure les résultats de l'étude sur les compétences transverses ;
- réaliser une étude sur les compétences RSE au sein des entreprises de la branche, qui intégrera l'ensemble des problématiques d'identification des métiers et compétences RSE dont le secteur aura spécifiquement besoin d'ici à 2030 ;
- créer, sous réserve de faisabilité opérationnelle et financière, en partenariat avec un prestataire disposant d'un accès très large à des données privées et publiques sur l'emploi en France, un observatoire en ligne des métiers cœur du digital (cyber sécurité, Cloud et virtualisation, Big Data et IA...).

Le conseil d'administration de l'observatoire des métiers décide, chaque année, dans le cadre du programme triennal ci-dessus défini par le présent accord, et en lien avec la CPNE, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire. Il fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord sur le financement du paritarisme.

La CPNE suit régulièrement l'avancée des travaux de l'observatoire des métiers qui l'informe annuellement des résultats des études en cours et de l'évolution prévisible des métiers.

La CPNE identifie parmi les informations produites les actions qui pourraient être conduites par la branche.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'observatoire.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : **998** | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GENIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : **1256** | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-02 du 23 janvier 2021

à l'accord du 4 décembre 2020
relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2150045Z

IDCC : 998

Une erreur matérielle s'étant glissée au sein de l'article 3, premier tiret, de l'accord du 4 décembre 2020 relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle :

Bulletin officiel n° 2021-02

Page 200 :

Au lieu de :

« – d'une priorité de financement jusqu'au 31 mai 2020 ; »

Lire :

« – d'une priorité de financement jusqu'au 31 mai 2021 ; ».

Avenant n° 28 du 3 novembre 2020
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150288M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux qui affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail, ont décidé la mise en œuvre d'un processus d'actualisation et d'évolution du dispositif de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, composé de l'accord du 30 septembre 2009 et de son avenant du 20 avril 2017.

La négociation de cet accord fait suite au rapport de branche de 2019 sur la base des données au 31 décembre 2017 (cf. annexe).

Sur la base de 13 500 salariés environ, composés de 80 % de femmes et 20 % d'hommes, les partenaires sociaux ont pu notamment constater les écarts suivants :

- s'agissant des embauches : 78 % sont des femmes *versus* 22 % des hommes ;
- s'agissant des départs en CDI : 71 % sont des femmes et 29 % des hommes : ce qui témoigne d'un fort turnover des femmes dans les structures ;
- 80 % des collaborateurs sont des femmes ;
- si le nombre de femmes et d'hommes dans les qualifications d'employé et d'agent de maîtrise n'appelle pas un écart significatif, tel n'est pas le cas s'agissant des cadres où le nombre d'hommes cadres est supérieur au nombre de femmes de 4,5 % pour les échelons 3.1 et 3.2 et jusqu'à 10 % pour l'échelon 3.3 ;

- si les rémunérations entre les hommes et les femmes sont à peu près équivalentes dans les catégories employé et agent de maîtrise, elles affichent un écart de 1 à 13,5 % chez les cadres ; l'écart augmentant du niveau 3.1 au niveau 3.3 ;
- les changements d'indice et d'échelon avoisinent les 80 % chez les femmes versus 20 % chez les hommes, leur indice d'embauche étant bien souvent inférieur ;
- 76 % de femmes travaillent à temps plein contre 85,5 % d'hommes, soit un écart de 10 %, ou encore 25 % des femmes sont à temps partiel.

Les partenaires sociaux, qui réaffirment que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme conviennent ainsi que la branche tourisme doit poursuivre et amplifier les mesures déjà prises dans le cadre de l'accord n° 18 du 20 avril 2017, conscients qu'il subsiste des marges de progrès.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de continuer à travailler à la suppression de ces inégalités professionnelles en négociant notamment :

- des mesures tendant à d'une part favoriser l'embauche du sexe sous-représenté, c'est-à-dire à la date de signature de l'accord, les hommes ;
- des mesures à favoriser la promotion professionnelle des femmes, notamment dans la catégorie de cadres ;
- des mesures tendant à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- des mesures tendant à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel puisque 25 % sont des femmes v. 15 % sont des hommes.

Le présent avenant vient compléter l'avenant n° 18 du 20 avril 2017.

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

Les dispositions qui suivent et qui viennent compléter celles de l'avenant n° 18 du 20 avril 2017, s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif.

Elles ne dispensent cependant pas les structures d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Recrutement et accès à l'emploi

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, et rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du (de la) candidat(e).

2.1. Offres d'emploi

Dans cet esprit, les offres d'emploi internes et externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoires.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux invitent à formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées.

2.2. Recrutement

Les structures doivent élaborer un mode opératoire de recrutement faisant uniquement référence à l'expérience, aux compétences acquises, au niveau d'études et à la nature des diplômes.

Les employeurs doivent mettre en œuvre un traitement des candidatures favorisant la mixité de celles-ci, à compétences et expériences équivalentes.

Un « code de bonne conduite » en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes entre les hommes et les femmes sera annexé au présent accord.

S'agissant des entretiens de recrutement, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

2.3. Objectif d'équilibre dans le recrutement des femmes et des hommes

Les employeurs veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les contrats à durée indéterminée que dans les contrats à durée déterminée.

Les employeurs doivent s'engager à favoriser la mixité dans les recrutements des stagiaires et apprentis.

Chaque structure établira un rapport comparatif du nombre d'hommes et de femmes par catégorie professionnelle afin de corriger le déséquilibre femmes/hommes éventuel en favorisant le recrutement du sexe sous-représenté, à concurrence de 10 % par an.

Article 3 | Évolution professionnelle des femmes

Face au constat du déséquilibre du nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes, aux postes d'encadrement, les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant des mesures concrètes favorisant la promotion des femmes au sein de chaque catégorie, d'une catégorie à l'autre, et tout particulièrement au sein de la catégorie des cadres.

3.1. Formation

Outre les principes rappelés aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 18 et afin de favoriser la mise en œuvre de ces principes, les partenaires sociaux demandent aux employeurs de proposer au moins une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences à chaque collaboratrice de la structure dans les 3 années à venir.

À défaut, l'employeur abondera le CPF de la collaboratrice. Les modalités sont précisées dans l'accord formation.

Seront favorisées les formations en e-learning ou les formations en présentiel proches de l'entreprise ou du domicile, pendant le temps de travail.

3.2. Objectifs de la formation

Dans chaque structure et par catégorie, il convient de faire progresser le taux de féminisation de l'accès à la formation afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif.

3.3. Promotion professionnelle

Les employeurs doivent dresser, chaque année, un état des lieux de la féminisation des postes de management en établissant un pourcentage.

Les employeurs favoriseront la promotion interne pour la catégorie sous-représentée, y compris par l'accessibilité aux formations nécessaires.

3.4. Objectifs de promotion professionnelle

Les structures, dans lesquelles un déséquilibre de plus de 10 % existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les plus hautes classifications et persiste depuis au moins 3 ans, devront favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion interne du ou de la salarié(e) permettant d'améliorer la parité à concurrence de 5 % minimum de correction pour une période de 3 ans.

Article 4 | *Suppression des écarts de rémunération*

4.1. Les employeurs effectueront chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie professionnelle et par poste équivalent, en respectant les principes rappelés à l'article 6 de l'accord n° 18 du 20 avril 2017 et prendront si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et/ou d'indice et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées :

- l'employeur mettra en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations pour garantir une répartition équitable entre les hommes et les femmes ;
- en cas d'écart de rémunération constaté, les employeurs devront y remédier, par exemple en réservant chaque année un budget dédié aux réajustements de ces écarts de rémunération, ou par tout autre moyen décidé par la structure.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'organisation individuelle du temps de travail du salarié ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle.

4.2. Objectifs de rémunération

S'agissant des différences de rémunération constatées dans la catégorie des cadres, chaque employeur s'assurera du respect du principe d'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et prendra, si besoin, les mesures nécessaires pour remédier aux écarts constatés dans les 3 années à venir.

Il s'agit notamment d'une correction des échelons et des indices payés lorsqu'un écart existe entre un homme et une femme pour un même poste et pour un poste équivalent.

Article 5 | *Conditions de travail*

Les partenaires sociaux complètent l'article 5 de l'avenant n° 18 par les dispositions suivantes :

- chaque employeur doit s'assurer que la moyenne des augmentations de salaire des salariés à temps partiel sur les 3 dernières années soit identique à celle des augmentations de salaire des salariés à temps plein. En cas d'écart constaté, une correction sera faite sur les 3 années qui viennent ;
- un (une) salarié(e) absent(e) durant l'année en raison d'un congé maternité, paternité ou parental ou d'une formation longue doit bénéficier d'une augmentation de salaire annuelle

similaire à la moyenne des augmentations de salaire des salariés de sa catégorie dans la structure.

Article 6 | *Congés maternité. Complément de salaire*

Le salaire mensuel net habituel est maintenu durant le congé maternité sur les périodes couvertes par les indemnités de sécurité sociale.

Article 7 | *Bilan annuel et mesures correctives*

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation pour chaque employeur de moins de 50 ETP de respecter les dispositions de l'article 9 de l'avenant n° 18, par établissement d'un bilan annuel égalité homme/femme, de sa communication annuelle au CSE, ainsi qu'à l'organe de gouvernance et de son information auprès du personnel.

Ce bilan comportera les explications des différences de rémunérations éventuelles entre les hommes et les femmes.

De même, chaque employeur communiquera au secrétariat de la CPPNI :

- le bilan et les mesures correctives, pour les entreprises de moins de 50 ETP ;
- l'index et les mesures correctives, pour les entreprises de plus de 50 ETP.

La CPPNI s'engage à prendre les mesures correctives de l'accord en fonction des éléments fournis.

Article 8 | *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 9 | *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 10 | *Révision*

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 11 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 12 | *Publication*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Égalité hommes/femmes rapport de branche 2019

Effectif total au 31 décembre 2017 d'environ 13 500 salariés :

	Femme	Homme
Répartition de l'effectif	80 %	20 %
Âge moyen	40,5 ans	41 ans
Ancienneté	11 ans	9,5 ans
Nature des contrats	85 % de CDI 15 % de CDD	79,5 % de CDI 20,5 % de CDD
Répartition temps plein/temps partiel	76 % de temps plein 24 % de temps partiel	85,5 % de temps plein 14,5 % de temps partiel
Répartition par catégorie (seulement cadres)	3,1 – 9 %	3,1 – 13,5 %
	3,2 – 2,5 %	3,2 – 7 %
	3,3 – 2 %	3,3 – 11,5 %
Handicap	77 %	33 %
Embauches	78 %	22 %
Départ en CDI	71 %	29 %
Utilisation du CET	78,5 %	21,5 %
Changement d'indice	77,5 %	22,5 %
Changement d'échelon	82 %	18 %
Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et par catégorie	Employé = min 0,5 à max 4 % Agent de maîtrise = min 0,5 à max 1,5 % Cadre = min 1 % à max 13,5 %	

Annexe 2 Recrutement : code de bonne conduite





Dans le cadre de l'accord égalité Femme/Homme du..., les partenaires sociaux souhaitent mettre l'accent sur les principes de base relatifs à l'égalité entre les êtres humains et notamment entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

La présente charte a pour objectif de sensibiliser tous les collaborateurs, à quelque niveau qu'ils soient, sur le respect réciproque dans les relations de travail.

A titre liminaire, il convient de rappeler l'article 1er de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 :

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

LE PRINCIPE GENERAL DE **NON-DISCRIMINATION** APPLIQUE EN MATIERE **D'EGALITE FEMME/HOMME**

Une discrimination est la situation dans laquelle sur le fondement d'un des critères discriminatoires, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une personne ne l'est, ne l'a été, ou ne le serait dans une situation comparable.

Constitue une discrimination, en matière d'égalité femme/homme, toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement notamment :

- de leur sexe,
- de leur situation de famille,
- de leur grossesse,
- de leur apparence physique,
- de leur orientation sexuelle,
- de leur identité de genre.

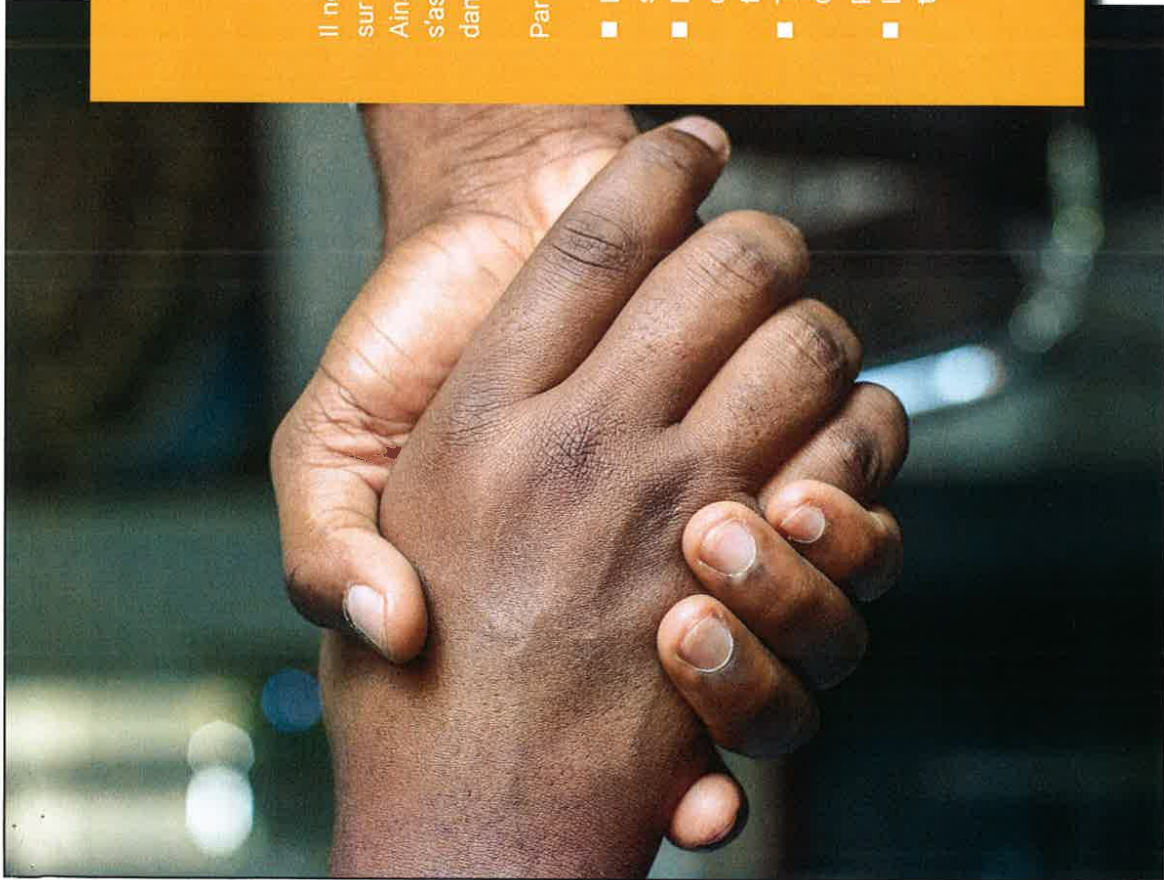


APPLICATION À AU RECRUTEMENT

Il ne doit être fait aucune distinction entre les candidats fondés sur l'un des critères énumérés au premier paragraphe. Ainsi, chaque personne chargée d'assurer le recrutement doit s'assurer que la préparation et les entretiens soient organisés dans la plus grande objectivité et neutralité.

Par exemple :

- L'offre d'emploi ne doit aucunement mentionner le sexe ou la situation de famille
- Doivent être reçus en entretien tous les candidats et candidates répondant au profil du poste, sans aucune distinction fondée sur le sexe ;
- Toutes les questions posées lors des entretiens d'embauche doivent avoir pour seul objectif d'évaluer les compétences professionnelles des candidats et candidates ;
- Le choix final du candidat ne doit reposer que sur les compétences et aptitudes professionnelles ;



APPLICATION À LA RELATION DE TRAVAIL

Les critères du premier paragraphe ne doivent pas être pris en considération en matière de rédaction du contrat de travail, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Plus encore, il convient de veiller à la proportionnalité de toute mesure entre le but recherché et les restrictions apportées aux libertés individuelles.

Ainsi, il convient de s'assurer notamment que :

- Qu'aucune clause contractuelle, réglementaire ou conventionne ne réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un(e) ou des salarié(e)s, en considération du sexe, sous réserve de discrimination positive légale ;
- Que l'interdiction des agissements et propos sexistes est respectée par tous
- La situation familiale ne soit pas un frein aux évolutions de carrières
- Du respect du principe « à travail égal, salaire égal » ;
- L'organisation des temps collectifs (formation, réunion...) ne conduisent pas à exclure une catégorie de salarié(e)s ;
- Les employeurs s'engagent à équilibrer la parité des femmes lorsqu'elles sont sous représentées dans une catégorie,





APPLICATION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation doit être utilisée comme un levier pour lutter contre les inégalités existantes.

Il convient de favoriser les formations des collaboratrices par des mesures concrètes :

- En favorisant les formations des collaboratrices pendant leur temps de travail,
- En leur permettant l'acquisition de nouvelles compétences au moins une fois par période de 3 ans,
- En mettant à leur disposition des formations en e-learning ou des formations en présentiel proches du lieu de travail ou de leur domicile,



APPLICATION À LA PERIODE DE CONGES MATERNITE

L'employeur s'assure que le congé maternité ne soit pas un frein à la carrière de ses collaboratrices.

Il convient de les accompagner notamment à leur retour par un entretien et/ou si nécessaire des formations.

L'employeur maintiendra le salaire à 100% durant le congé maternité dès lors que la collaboratrice bénéficie des indemnités de la sécurité sociale.

Signature
numérique de
Yann POYET
Date: 2020.12.18
1624:30 +01'00'

Avenant n° 29 du 3 novembre 2020

relatif à la valeur du point

NOR : ASET2150289M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement non seulement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans un contexte social et économique difficile, mais aussi à un juste équilibre budgétaire des structures de tourisme lesquelles, après avoir subi les conséquences des fusions et regroupement engendrés par l'application de la loi Nôtre, doivent faire face à la situation épidémique du Coronavirus qui affaiblit très fortement l'activité touristique.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 20 octobre 2020.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'il a été négocié concomitamment un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2 | Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} janvier 2021.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 | Valeur du point d'indice

Au 1^{er} janvier 2021, le point d'indice est augmenté de 0,2 % ; il est porté de 1,142 € à 1,144 €.

Article 7 | Revalorisation des indices planchers

7.1. L'indice plancher du niveau 1.1 est augmenté de 7 points et est donc porté de l'indice 1360 à l'indice 1367.

7.2. Les indices planchers correspondant au niveau 1.2 et 1.3 sont augmentés de 6 points et sont donc portés :

- pour l'échelon 1.2, de l'indice 1430 à l'indice 1436 ;
- pour l'échelon 1.3, de l'indice 1503 à l'indice 1509.

7.3. Les indices planchers correspondant aux niveaux 2.1 à 3.3 sont augmentés de 3 points et sont ainsi portés :

- pour l'échelon 2.1, de l'indice 1576 à l'indice 1579 ;
- pour l'échelon 2.2, de l'indice 1716 à l'indice 1719 ;
- pour l'échelon 2.3, de l'indice 1826 à l'indice 1829 ;
- pour l'échelon 2.4, de l'indice 2166 à l'indice 2169 ;
- pour l'échelon 3.1, de l'indice 2426 à l'indice 2429 ;
- pour l'échelon 3.2, de l'indice 2826 à l'indice 2829 ;
- pour l'échelon 3.3, de l'indice 3376 à l'indice 3379.

(En euros.)

Échelon	Indice plancher 2021	Rémunération minimale
1.1	1367	1 563,85
1.2	1436	1 642,78
1.3	1509	1 726,30
2.1	1579	1 806,38
2.2	1719	1 966,54
2.3	1829	2 092,38
2.4	2169	2 481,34
3.1	2429	2 778,78
3.2	2829	3 236,38
3.3	3379	3 865,58

*Fait à Paris, le 3 novembre 2020.**(Suivent les signatures.)*

Avenant n° 30 du 17 décembre 2020

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2150287M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre du 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser l'accès à la formation des salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif « Pro-A » permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Présentation de la branche et motivations :

La branche professionnelle des organismes de tourisme

Les structures de la branche professionnelle des organismes de tourisme relèvent de la convention collective nationale n° 3175 (IDCC 1909) et couvrent :

« [Les] entreprises et établissements à caractère commercial ou non, groupements locaux, départementaux, régionaux ou nationaux de tourisme qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil ou d'améliorer les conditions de séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention et qui sont généralement référencés sous le code 79.11Z à l'exclusion des entreprises exerçant une activité principale d'agent de voyages et relevant de la convention collective nationale des agences de voyages » (extrait de la convention collective nationale du 5 février 1996).

La branche des organismes de tourisme réunit les offices de tourisme (OT), les comités et agences départementales du tourisme (CDT/ADT), les comités régionaux du tourisme (CRT) et les relais départementaux des gîtes de France, représentés par leur fédération respective.

Connectées à l'ensemble de l'écosystème national, ces fédérations assurent un rôle de représentation, d'accompagnement et de professionnalisation des salariés de leur réseau respectif.

Elles représentent l'intégralité des destinations en France métropolitaine et dans les territoires ultramarins qui fondent la richesse de la « Destination France ».

Les mutations à l'œuvre et la nécessité de développer des compétences pour pallier l'obsolescence

Les modalités d'orientation et de renseignement des touristes en France ont évolué. Le mode de diffusion numérique a profondément modifié les usages et les attentes des touristes. Les organismes de tourisme ont ainsi dû adapter leur offre de service en gérant la transition numérique et en orientant leur recrutement sur des profils ayant des compétences numériques fortes. Les organismes de tourisme se tournent en effet de plus en plus vers le web par le biais de leur site internet ou des réseaux sociaux pour réaliser des actions de communication et de marketing, mais certains se dotent aussi d'équipements numériques destinés aux visiteurs (tablettes sur site).

Les compétences d'animation d'un collectif, d'un réseau sont également fondamentales. La réorganisation territoriale des organismes de tourisme leur confère par ailleurs un rôle d'animateur et de promoteur d'un territoire sur le plan touristique, les poussant à nouer des partenariats et à mettre en relations des acteurs du tourisme (restauration, hôtellerie de plein air, loisirs, etc.).

Par ailleurs, du fait des diverses réformes territoriales des collectivités locales et du regroupement des structures de tourisme, les dirigeants d'organismes de tourisme connaissent un fort enjeu de professionnalisation. Cela impacte fortement le management des organisations qui deviennent plus importantes avec des niveaux intermédiaires qui se créent.

Enfin, en conséquence de la baisse des financements publics, les organismes de tourisme doivent développer leurs propres ressources à dimension commerciale. Ces services vont au-delà de l'accompagnement gratuit de service public, créant également une nouvelle activité de commercialisation, de marketing et de facturation. Les organismes de tourisme pouvant être opérateurs de voyages créent des offres touristiques et peuvent vendre directement des billets sous forme individuelle ou groupée.

La prise en compte du développement durable a également de plus en plus d'impact dans leur activité. Les problématiques écologiques ont non seulement poussé les organismes à faire évoluer leurs pratiques internes (utilisation de produits locaux, numérisation, etc.), mais aussi à développer une stratégie de tourisme durable en créant des offres spécifiques et en sensibilisant les visiteurs.

Ainsi pour pallier l'obsolescence des métiers et des compétences de leurs salariés, la branche souhaite accompagner les personnels des structures dans le développement des compétences en lien notamment avec les thématiques suivantes :

Dynamiques métiers et compétences à développer

- développement, animation d'un réseau physique et digital :
 - le rôle accru d'animateur du territoire implique des compétences variées (animation de réseaux, accueil, conseil, veille sur l'actualité touristique, diffusion d'informations, etc.) ;
 - l'accompagnement des professionnels demande des compétences administratives (soutien dans les démarches de labellisation ou de subventions, etc.) ;

- le développement des activités de Community Manager, implique des compétences supplémentaires en gestion des réseaux sociaux et des sites d'avis de consommateurs, ainsi qu'en animation de communautés ;
- promotion-communication :
 - l'animation numérique du territoire nécessite des compétences additionnelles en conception d'une stratégie numérique du territoire et en production de contenus de promotion ;
- commercialisation, marketing :
 - le développement des activités commerciales implique la recherche de partenariats avec les acteurs touristiques locaux et la conception d'offres touristiques locale complètes ;
 - cela demande également des compétences accrues en vente (maîtrise des techniques de vente...) ;
- accueil conseil physique et digital :
 - la numérisation du secteur implique la maîtrise des supports digitaux (tablettes...) ;
 - des compétences en relation clientèle se développent également (connaissance de plus en plus fine du territoire...) ;
- administration, gestion, management :
 - l'augmentation de la taille des offices implique pour les dirigeants des compétences supplémentaires en gestion des ressources humaines. Du fait de la réorganisation territoriale liée à la loi NOTRe, la taille moyenne des organismes de la région a augmenté. Cette croissance des organismes de tourisme a pu, d'une part, entraîner une spécialisation des salariés et, d'autre part, complexifier la gestion organisationnelle d'équipes plus nombreuses, mais aussi la gestion comptable et administrative des structures.

Il a donc été conclu le présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent avenant est celui de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, tel que défini à son article 1^{er}.

Article 2 | Recours à la « Pro-A »

Le dispositif « 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 de validation des acquis de l'expérience.

Elle concerne notamment les salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences.

Il s'agit des salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Article 3 | Certifications visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » figure en annexe de ce présent accord. Elle sera mise à jour à tout moment en fonction des besoins par avenant et *a minima* tous les 2 ans.

Article 4 | Durée de la « Pro-A »

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

La branche souhaite étendre jusqu'à 24 mois la durée du contrat pour :

- tous les salariés disposant de plus de 3 ans d'ancienneté dans la structure qui les emploie ;
- toutes les qualifications prévues à l'article 12.2.

Article 5 | Durée et prise en charge de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le niveau de prise en charge est défini conformément aux dispositions légales.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la « Pro-A » pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Rôle et valorisation des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Les dispositions légales prévoient l'encadrement de la formation par les personnes suivantes :

- les maîtres d'apprentissage dans le cadre des contrats d'apprentissages ;
- les tuteurs pour les contrats de professionnalisation ;
- les tuteurs de période de professionnalisation (Pro-A).

Les partenaires sociaux que ces salariés ayant des responsabilités d'encadrement doivent remplir les conditions légales.

Missions et moyens

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires ou apprentis ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou apprentis dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ou apprenti ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ou le centre de formation d'apprentis ;
- participer à l'évaluation du suivi de formation.

Au surplus, les partenaires sociaux incitent les structures à :

- ouvrir la possibilité d’être tuteur à tous les salariés afin qu’ils soient un tuteur de terrain. Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de désigner tuteur un salarié proche du terrain, qui connaît réellement les fonctions, et qui est disponible pour accompagner le stagiaire sur les missions quotidiennes et concrètes ;
- l’employeur doit s’assurer de libérer du temps au salarié qui exerce ces fonctions de tuteur ;
- former les salariés ayant des fonctions de tuteur.

Article 8 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 9 | Révision et dénonciation

La demande de révision est adressée par l’une des parties signataires du présent avenant (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l’ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Si l’engagement de la révision a lieu à l’issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l’initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d’application de l’accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n’est exigée qu’à compter de l’extension du présent accord.

Article 10 | Suivi

Les parties signataires du présent avenant conviennent de constituer une commission de suivi de l’application du présent accord.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant, et se réunit au moins une fois par an, à l’initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l’application du présent accord et d’établir un bilan de réalisation de celui-ci.

Article 11 | Revoyure

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l’entrée en vigueur du présent avenant afin d’examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 12 | Formalités et demande d’extension

Le présent avenant est notifié à l’ensemble des organisations représentatives par l’organisation signataire la plus diligente.

Il fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires solliciteront l’extension du présent avenant auprès du ministère du travail dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Origine	Niveau	Intitulé de la formation	Lien vers RNCP	Lien vers inventaire	Code CPF	Fin d'éligibilité	Organisme certificateur
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Diplôme de français professionnel – tourisme-hôtellerie-restauration B2		118		31/12/2021	DIR relations internat enseignement
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme		2664		31/12/2021	CPNE de l'industrie hôtelière, CPNE de la restauration collective, CPNEFP restauration commerciale libre-service, CPNE casinos-jeux, Certidev
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Diplôme de français professionnel – tourisme-hôtellerie-restauration B1		125		31/12/2021	DIR relations internat enseignement
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Certification professionnelle relation de service tourisme		627		31/12/2021	CPNE de l'industrie hôtelière, CPNE des casinos-jeux, CPNEFP de la restauration commerciale libre-service, Certidev
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Diplôme de français professionnel – tourisme-hôtellerie-restauration A2		120		31/12/2021	DIR relations internat enseignement
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Concevoir et piloter un projet d'apprentissage en situation de travail		5227		23/07/2023	PRODEFI
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Gérer et piloter un projet digital		3827		31/12/2021	VISIPLUS
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Piloter un projet – CP FFP		315		31/12/2021	CEGOS
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	Coordonner et piloter un projet d'ingénierie (PMO)		3197		31/12/2021	FITEC

Origine	Niveau	Intitulé de la formation	Lien vers RNCP	Lien vers inventaire	Code CPF	Fin d'éligibilité	Organisme certificateur
Répertoire spécifique	Sans niveau spécifique	CP FFP piloter un projet		315	159075	31/12/2021	CEGOS
RNCP	Niveau 3	Vendeur conseil en voyage d'affaires et tourisme	34788			23/07/2025	AFTRAL (Apprendre et se former en transport et Logistique)
RNCP	Niveau 3	Agent de comptoir en tourisme	34718			29/06/2023	CCI Hautes-Pyrénées
RNCP	Niveau 3	Agent(e) des métiers de l'animation touristique	1336		247876	?	LASER
RNCP	Niveau 3	Titre professionnel employé(e) administratif(ve) et d'accueil	17791		133637	01/09/2023	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
RNCP	Niveau 4	Titre professionnel – animateur loisir tourisme	32350			29/05/2024	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
RNCP	Niveau 4	Accompagnateur de tourisme équestre	9083			07/06/2021	Fédération française d'équitation
RNCP	Niveau 4	CS – option tourisme vert, accueil et animation en milieu rural	2307			01/01/2024	Communauté éducative de l'enseignement agricole public français
RNCP	Niveau 5	BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	6989		132985	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale
RNCP	Niveau 5	BTS communication	7481		148760	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale
RNCP	Niveau 5	BTS design d'espace	854		132990	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale
RNCP	Niveau 5	BTS management des unités commerciales	462		132992	31/12/2020	Ministère de l'Éducation nationale
RNCP	Niveau 5	BTS tourisme	14892		132993	01/01/2024	Ministère de l'Éducation nationale
RNCP	Niveau 5	Assistant web et marketing	14892			18/12/2023	Sciences-U Lille
RNCP	Niveau 5	DUT techniques de commercialisation	2927		132998	01/01/2024	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
RNCP	Niveau 5	Titre professionnel responsable d'établissement touristique	1895		133295	24/05/2021	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Origine	Niveau	Intitulé de la formation	Lien vers RNCP	Lien vers inventaire	Code CPF	Fin d'éligibilité	Organisme certificateur
RNCP	Niveau 6	Chargé de projets e-tourisme	32021		132995	04/01/2022	ADN tourisme
RNCP	Niveau 6	Chef(fe) de produits touristiques	19411		132996	05/08/2021	Institut de promotion et de formation
RNCP	Niveau 6	Diplôme de comptabilité et de gestion	4875		133265	01/01/2024	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère de l'Éducation nationale
RNCP	Niveau 6	Responsable d'un centre de profit tourisme/hôtellerie/restauration	23940			08/02/2022	CCI France
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Métiers du tourisme et des loisirs (fiche nationale)	29983			01/01/2024	Université de Bretagne Occidentale – Brest ; université de Cergy Pontoise ; université Savoie Mont-Blanc – Chambéry ; Conservatoire national des arts et métiers ; université de Guyane ; université de La Réunion ; université du Littoral Côte d'Opale ; université Lumières – Lyon 2 ; université Paris Est Marne-la-Vallée ; université de Polynésie française ; université de Toulon ; université de Lorraine ; université Nice ; université de La Rochelle ; université de Perpignan Via domitia ; Avignon université
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Tourisme et loisirs sportifs (fiche nationale)	29987			01/01/2024	Université d'Angers ; université de Bourgogne – Dijon ; université de Limoges ; université Paris-Est Marne-la-Vallée

Origine	Niveau	Intitulé de la formation	Lien vers RNCP	Lien vers inventaire	Code CPF	Fin d'éligibilité	Organisme certificateur
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Métiers du tourisme : communication et valorisation des territoires (fiche nationale)	29982			01/01/2024	Université d'Angers ; université de Bordeaux ; université de Bretagne Sud ; université de Caen Normandie ; université de Bourgogne – Dijon ; université de Nîmes ; université de Perpignan Via Domitia ; université Jean-Jaurès – Toulouse 2 ; Aix Marseille université ; université de Haute Alsace – Mulhouse
RNCP	Niveau 6	Licence Professionnelle – Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques (fiche nationale)	29980			01/01/2024	Université d'Artois ; université de Bordeaux ; université d'Évry-Val-d'Essonne ; université du Havre ; université Lumière – Lyon 2 ; université Paris Est Marne-la-Vallée ; université Panthéon Sorbonne – Paris 1 ; université Paris Descartes – Paris 5 ; université Paul Sabatier – Toulouse 3 ; Aix Marseille université ; université de Corse-Pascal-Paoli ; université de La Rochelle
RNCP	Niveau 6	Responsable du tourisme et des voyages	29828			23/07/2023	ESCAET
RNCP	Niveau 6	Responsable de communication dans l'hôtellerie et le tourisme	29828			08/02/2021	Institut européen de tourisme et d'hôtellerie (IETH) – CMH
RNCP	Niveau 6	Responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration	26825			07/09/2021	SCI École de Savignac
RNCP	Niveau 6	Responsable en marketing et développement commercial	22994			07/08/2021	Association groupe ESSEC
RNCP	Niveau 6	DIPLOVIS – Diplôme en gestion et marketing	34884			31/08/2024	Groupe sup de co Amiens Picardie
RNCP	Niveau 6	DIPLOVIS – Responsable du marketing et du développement commercial	35025			31/08/2025	IDRAC Business School ; ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
RNCP	Niveau 6	Responsable commercial et marketing	31923			17/12/2023	ICD – Institut international du commerce et du développement

Origine	Niveau	Intitulé de la formation	Lien vers RNCP	Lien vers inventaire	Code CPF	Fin d'éligibilité	Organisme certificateur
RNCP	Niveau 6	Responsable commercial(e) et marketing digital	28675			19/07/2021	Institut supérieur de commerce et marketing de Toulouse ADEFI formation Édusup
RNCP	Niveau 6	Responsable marketing et commercial	18000			21/07/2022	ESGCV

Avenant n° 31 du 17 décembre 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150291M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La dernière réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 rend nécessaire l'adaptation par les partenaires sociaux du corpus de branche qui régit la formation professionnelle des organismes de tourisme (avenant n° 15 du 2 décembre 2015, avenant n° 17 du 27 octobre 2016, avenant n° 20 du 19 juillet 2017 et avenant n° 27 du 15 mars 2019).

Dans ce cadre rénové, les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Ils s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation dans la branche.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, et de permettre des évolutions professionnelles tout au long de leur carrière ;
- aux structures de maintenir et de développer les compétences internes et l'emploi dans ce secteur économique, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail afin de définir notamment les axes prioritaires de formation dans la branche.

Le présent accord annule et se substitue intégralement aux dispositions des avenants n° 15 du 2 décembre 2015, n° 17 du 27 octobre 2016 (rémunération des contrats de professionnalisation), et n° 20 du 19 juillet 2017 (CPNEFP).

Titre I^{er} Instances de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Article 1^{er} | La CPNEFP

1.1. Composition

Elle est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs et d'autre part de représentants des salariés (deux membres par organisation représentative).

Elle constitue au surplus deux instances, à savoir, la commission de gestion de la contribution conventionnelle (CGC), le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) : la CPNEFP en désigne les membres dans le respect du paritarisme.

1.2. Missions générales

La CPNEFP assure ainsi la gestion des fonds de la formation professionnelle de la branche et la gestion de la prospective de l'emploi et des qualifications.

Ces travaux sont suivis par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO).

La CPNEFP a pour rôle :

- de définir les objectifs et les priorités de formation de la branche ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles ;
- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle a définies ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation bi-annuelle de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche en matière de formation professionnelle ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés via l'OPCO sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord, et d'assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre.

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des organismes de tourisme, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire des métiers de la branche.

Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle, sont mis à la disposition des chefs d'entreprise de la branche, des représentants du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

1.3. Missions relatives à l'évolution des qualifications et de l'emploi

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

En matière prospective :

- de l'évolution des qualifications professionnelles et des certifications (diplômes, titres) ;
- de l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), et en lien avec celui-ci tel qu'il est défini à l'article 3.

En matière de différents dispositifs de formations :

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) ;
- de la favorisation du développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- du développement de la politique de formation en alternance ;
- du suivi de l'évolution de mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- de la détermination des niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et de la « Pro-A », conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et, le cas échéant, sur recommandation de l'OPCO ;
- d'élaborer des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion au sein des structures de la branche et des organismes de formation.

Elle établit annuellement la liste des certifications et des diplômes que les partenaires sociaux estiment prioritaires pour la branche et éligible au CPF.

Elle est consultée préalablement à la contractualisation :

- d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) conclu entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires ;
- d'actions de développement des emplois et des compétences (ADEC) et assure le suivi de l'exécution de ces actions.

1.4. Relations avec l'observatoire

La CPNEFP a ainsi pour mission :

- d'analyser les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- d'établir le programme d'activité de l'observatoire des métiers de la branche ;
- de saisir France compétences afin de demander l'inscription de certifications au RNCP et/ou répertoire spécifique ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et de proposer des axes d'amélioration à l'OPCO de la branche.

1.5. Domiciliation

L'adresse du secrétariat est actuellement : ADN Tourisme, 15, boulevard Carnot, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, elle sera communiquée aux membres de la CPNEFP dans les plus brefs délais.

1.6. Gouvernance

Tous les 2 ans, les membres de la CPNEFP choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les fédérations des employeurs et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Sur demande du président ou du vice-président, le secrétariat de la branche assurera l'envoi de l'ordre du jour des séances *a minima* 15 jours avant la réunion et la rédaction et l'envoi du compte rendu de chaque réunion.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités et assurent la correspondance de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la CPPNI.

Le vice-président envoie les comptes rendus au secrétariat de la CPPNI qui les archive.

1.7. Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir *a minima* deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de la majorité de ses membres avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de la réunion.

En cas d'absence d'une organisation, le pouvoir peut être donné à une autre organisation de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions (CPNEFP, CGC, CPPO et groupes de travail), les frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des représentants du collège salarié sont régis par les articles 5, 6 et 7 de la convention collective nationale des organismes de tourisme.

Ces réunions peuvent se faire en visioconférence.

Les décisions sont prises à la majorité selon les règles suivantes : chacun des collèges salariés et employeurs disposera du même nombre de voix quel que soit le nombre d'organisations syndicales ou patronales représentatives composant chaque collège.

Chaque membre d'un collège dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé. Ces voix sont réparties dans chaque collège en fonction de la représentativité.

Il est rédigé un compte rendu de chaque séance ou des délibérations tenant lieu de compte rendu.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 2 | *OPCO*

Le choix de l'OPCO est précisé dans un accord de branche distinct ; à la date de signature du présent avenant, il s'agit de l'avenant n° 27 du 15 mars 2019 conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Les missions de l'OPCO sont définies par l'article L. 6332-1 du code du travail.

Le conseil d'administration de l'OPCO valide les décisions prises par la CGC et par la CPPO.

Le fonctionnement de l'OPCO est déterminé par ses statuts.

Article 3 | *Observatoire prospectif des métiers et de la qualification (OPMQ)*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est institué par la CPNEFP qui en désigne ses membres ; il est suivi par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) issu de la CPNEFP.

L'OPMQ a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition, de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

Pour accompagner les structures dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les organismes de tourisme.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est un outil technique de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il a pour missions, en vue du portrait statistique annuel de la branche :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la branche ;
- de réfléchir ou d'anticiper les mutations économiques de la branche et leur impact sur l'emploi et la formation.

L'observatoire ou le CPPO demandera à l'OPCO les éléments statistiques nécessaires à la réalisation des missions précitées.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEFP qui en tire conclusions et recommandations.

Ils sont publiés sur le site de l'OPCO désigné et le cas échéant sur un site spécifique de l'observatoire.

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) :

- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, au niveau national et régional ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de : fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir, de permettre, par la connais-

sance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées et enfin de nourrir les travaux de la CPNEFP.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à (toujours sur la base des éléments fournis par l'OPCO) :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

Article 4 | Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles (CGC)

La CGC est une émanation de la CPNEFP qui en désigne les membres ; elle constitue une commission paritaire propre à la branche des organismes de tourisme, et elle est composée des organisations ayant la qualité d'organisation professionnelle d'employeurs représentative et d'organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCO. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, et notamment les plans d'actions collectif nationaux et régionaux de formations mis à disposition des entreprises de la branche.

Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle prévue à l'article 9 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO compétent, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission peut dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II Modalités d'accès et de développement des compétences

Article 5 | Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les structures que pour les salariés qui les composent.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications suivants :

- prestations directes aux publics, touristes, clients (BtoC) ;
- promotion par la prescription (dont influenceurs) ;
- communication/promotion par la communication ;
- production (produits touristiques, événements, formations...) ;
- commercialisation (produits individuels, produits groupes...) ;
- accompagnement et conseil (porteurs de projets, qualification de l'offre) ;

- observation, études, production, collecte et analyse de données ;
- management/management de dynamiques collectives.

Ces objectifs doivent concourir notamment aux thèmes majeurs identifiés par la CPNEFP, parmi lesquels :

- accélérer le développement d'un tourisme durable et responsable ;
- favoriser la formation qui réponde aux enjeux économiques ;
- valoriser les certifications de la branche ;
- favoriser l'égalité des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue de favoriser la mixité dans les emplois ;
- favoriser la sécurisation des parcours de formation ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle interne ;

Article 6 | Public prioritaire pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident de développer en priorité les compétences des publics suivants :

- le personnel ayant un niveau de formation infralicense professionnelle (niveau 5) ;
- le personnel ayant une certification de niveau 5 ou plus sur des thématiques autres que celles de l'article 5 ;
- le personnel n'ayant pas suivi d'actions de formation depuis 3 années ;
- le personnel en retour de congés parental et/ou congés maternité et/ou longue maladie ;
- le personnel se voyant confier de nouvelles responsabilités.

Article 7 | Rôle et valorisation des salariés ayant des responsabilités d'encadrement en matière de formation

7.1. Désignation

Les dispositions légales prévoient l'encadrement de la formation par les personnes suivantes :

- les maîtres d'apprentissage dans le cadre des contrats d'apprentissages ;
- les tuteurs pour les contrats de professionnalisation ;
- les tuteurs de période de professionnalisation (Pro-A).

Les partenaires sociaux que ces salariés ayant des responsabilités d'encadrement doivent remplir les conditions légales.

7.2. Missions et moyens

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires ou apprentis ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou apprentis dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ou apprenti ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ou le centre de formation d'apprentis ;
- de participer à l'évaluation du suivi de formation.

Au surplus, les partenaires sociaux incitent les structures à :

- ouvrir la possibilité d'être tuteur à tous les salariés afin qu'ils soient un tuteur de terrain. Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de désigner tuteur un salarié proche du terrain,

qui connaît réellement les fonctions, et qui est disponible pour accompagner le stagiaire sur les missions quotidiennes et concrètes ;

- l’employeur doit s’assurer de libérer du temps au salarié qui exerce ces fonctions de tuteur ;
- former les salariés ayant des fonctions de tuteur.

Article 8 | *Le rôle et des institutions représentatives du personnel dans la mission de formation*

Une information au CSE sur le bilan de l’année passée et sur les projets pour l’année à venir doit être réalisée annuellement dans les structures de moins de 50 salariés.

Dans les structures sans CSE, la même information doit être réalisée auprès des salariés.

Titre III Outils de la formation

Article 9 | *Le plan de développement des compétences*

Par-delà le dispositif légal, la branche rappelle qu’il existe une obligation conventionnelle qui a pour objet de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés.

Cette contribution obligatoirement versée à l’OPCO désigné par la branche est la suivante :

À partir de la collecte de 2021 :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

Les taux de contribution peuvent être modifiés par avenant.

La contribution conventionnelle est mutualisée au sein de l’OPCO dans une section comptable à part, mais non sectorisée par taille d’entreprise.

La CPNEFP définit chaque année les priorités et l’affectation des fonds par types d’entreprises.

Par ailleurs, en complément des contributions précitées, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises peuvent effectuer des versements volontaires pour financer :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle y compris les bilans de compétences, la VAE, l’accompagnement VAE, l’e-learning tutoré et certifié ;
- les actions et frais définis par le conseil d’administration de l’OPCO.

Article 10 | *Contrat d’apprentissage*

10.1. Objet et conditions de recours au contrat d’apprentissage

Les partenaires sociaux soulignent l’importance de l’apprentissage dans le développement de la formation professionnelle au sein de la branche.

Le contrat d’apprentissage est un contrat par lequel l’employeur s’engage à assurer à un travailleur, une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation des apprentis (CFA) ou section d’apprentissage en vue de l’obtention d’un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

En contrepartie, l’apprenti s’engage à exécuter des prestations de travail au bénéfice de l’employeur.

La formation est gratuite pour l’apprenti.

Le recours au contrat d'apprentissage nécessite le respect des dispositions prévues par les articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

10.2. Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic ou du salaire minimal conventionnel si celui-ci est plus favorable.

Le pourcentage minimum applicable à l'apprenti est défini par les dispositions légales.

Article 11 | Contrat de professionnalisation

11.1. Recours au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut également comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises.

Le recours au contrat de professionnalisation nécessite le respect des dispositions prévues par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail.

11.2. Durée des actions de professionnalisation

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'État, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEFP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEFP.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard, à l'échéance du 2^e mois suivant celui au cours duquel le titre, la certification ou le CQP est obtenu.

Conformément aux dispositions légales, la durée de l'action de professionnalisation peut aussi être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes :

- qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale inscrites au chômage depuis plus de 1 an.

11.3. Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'une certification ou d'un titre enregistré au RNCP ou d'un CQP.

11.4. Rémunération minimum

Le salarié en contrat de professionnalisation perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic ou du salaire minimal conventionnel si celui-ci est plus favorable.

Le pourcentage minimum applicable au salarié en contrat de professionnalisation est défini par les dispositions légales.

Article 12 | La période de professionnalisation. Dispositif « Pro-A »

12.1. Recours

Le dispositif « 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.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences.

Il s'agit notamment des salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence, afin de leur permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

12.2. Certifications visées

La liste des certifications est en annexe de ce présent accord. Elle sera mise à jour à tout moment en fonction des besoins par avenant et *a minima* tous les 2 ans.

12.3. Durée de la « Pro-A »

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

La branche souhaite étendre jusqu'à 24 mois la durée du contrat pour :

- tous les salariés disposant de plus de 3 ans d'ancienneté dans la structure ;
- toutes les qualifications prévues à l'article 12.2.

12.4. Durée et prise en charge de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le niveau de prise en charge est défini par les dispositions légales.

Article 13 | L'entretien professionnel

En ce qu'il constitue un moment d'échange entre l'employeur et le salarié et en ce qu'il vise à répondre conjointement aux besoins du salarié (évolution dans l'entreprise, formations, projets) et de l'entreprise (stratégie, plans de formation, identification des talents) pour leurs évolutions respectives, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les dispositions légales relatives à l'obligation d'organiser les entretiens professionnels.

13.1. Entretien professionnel tous les 2 ans

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

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Lors de cet entretien, l'employeur doit donner aux salariés des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

13.2. Entretien « bilan de parcours professionnel »

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale, autre que les augmentations de salaires issues de la revalorisation des salaires minima conventionnels, d'une revalorisation de l'ensemble d'une catégorie de salariés, ou professionnelle, laquelle s'entend comme une évolution dans la classification et/ou une augmentation du salaire de base.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le compte personnel du salarié (CPF) est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Titre IV Dispositions générales

Article 14 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 15 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 16 | Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 17 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 18 | Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 32 du 17 décembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150286M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 30 juillet 2020, instituant le dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Dans le contexte spécifique de la propagation de l'épidémie du « Covid-19 », le tourisme en France connaît une situation sans précédent de chute, voire d'une suspension totale de l'activité sur l'ensemble des territoires.

En effet, compte tenu de l'ampleur mondiale de la pandémie et de la fermeture des frontières, le tourisme international s'est effondré, et les différents confinements imposés ajoutés à la limitation des déplacements, ont eu raison du tourisme national.

Dans ce contexte, le tourisme institutionnel se trouve confronté à une crise économique et sociale dont les partenaires sociaux, espèrent qu'elle sera temporaire, et souhaitent, par le présent accord, en limiter les effets et préserver les emplois.

Il est notable que les différentes analyses de la situation dans les secteurs du tourisme demeurent particulièrement alarmantes ; c'est ainsi qu'au mois d'août, un rapport DARES faisait état d'une baisse d'activité de 58 % au mois de juin et encore 50 % au mois de juillet et 77 % de pertes de débouchés après 64 % au mois de juin.

Dans le même sens, le recours aux CDD saisonniers s'est effondré. Si dans un premier temps, au mois de mars, les CDD saisonniers étaient déjà engagés lors du confinement et sont rentrés dans le dispositif d'activité partielle, cela n'a pas été le cas lors de la saison d'été faisant face à la baisse des déplacements notamment des touristes étrangers, de même, lors du confinement actuel. Dans ces deux situations, les recrutements de CDD avaient été réduits voire stoppés par anticipation face à la baisse significative des déplacements des touristes.

Plus généralement, la conjoncture touristique telle qu'elle ressort d'une enquête interne de la fédération des organismes de tourisme ADN Tourisme auprès de ses adhérents, il apparaît que 67 % des séjours ont été annulés, 31 % reportés à l'été 2021 voire à l'automne 2021.

Pour plus de 80 % des structures territoriales réparties sur toute la France, le chiffre d'affaires de l'activité groupe a chuté de 80 % les mois d'avril, mai et juin. La chute reste à 80 % pour les mois qui suivent, dans 40 % à 55 % des structures.

Pour 40 % de répondants pesant un volume d'affaire total d'environ 170 millions d'euros, la perte affichée avoisinerait plus de 50 millions d'euros du mois de mars au mois de juin 2020, soit davantage encore pour l'ensemble des structures.

Or, la reprise touristique est loin de s'annoncer eu égard à la situation actuelle.

L'activité commerciale a continué de chuter et la taxe de séjour a fortement été impactée par la baisse du nombre de visiteurs. Il s'agit là des 2 leviers importants des budgets des offices de tourisme, la taxe de séjour représentant globalement 1/3 du budget de ces structures.

Dans ce contexte difficile, l'emploi a pu être préservé grâce notamment au recours à l'activité partielle.

En l'absence de visibilité sur les mois à venir et particulièrement pour l'année 2021, il apparaît nécessaire de permettre à l'ensemble des organismes de tourisme, quelle que soit leur nature juridique, de bénéficier du dispositif spécifique d'allocation partielle de longue durée afin d'éviter tout licenciement économique et de conserver les compétences propres à ce secteur d'activité pour assurer la reprise.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont conclu le présent accord.

Titre I^{er} Dispositions générales

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

1.1. Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quels que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

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

Article 2 | Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 | Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5 | commission de suivi et clause de revoyure

5.1. La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

5.2. Cette commission se réunira tous les 6 mois et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

5.3. Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai de 1 an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Au surplus, la procédure de demande d'extension s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et du décret relatif à la procédure d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Titre II Activités partielle longue durée

Article 7 | Date de début et durée de mise en œuvre

7.1. Les structures peuvent placer leurs salariés en activité partielle longue durée à compter du 1^{er} jour du mois où est réalisée la demande d'homologation du document établi en vertu des dispositions présent accord.

7.2. Il peut être recouru au dispositif pour la durée prévue dans l'autorisation accordée par l'autorité administrative.

Article 8 | Activités et salariés concernés

Le présent dispositif peut être appliqué à l'ensemble des activités et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel de la branche des organismes de tourisme tels que visés à l'article 1^{er} de la convention collective du 19 décembre 1996.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent dispositif s'applique :

- à tous les salariés quelle que soit la nature du contrat de travail et/ou le mode d'organisation de la durée du travail y compris aux salariés à temps partiel, proportionnellement au temps de travail ;
- de manière collective, (par service, métier, catégorie professionnelle...), ou par roulement par salarié sans pouvoir individualiser la durée de la réduction.

Article 9 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans les structures

9.1. La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle de longue durée, ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Toutefois, conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 du décret du 30 juillet 2020, la limite prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée, sans être supérieure à 50 % de la durée légale, dès lors que la situation particulière de la structure le justifie et sur décision de l'autorité administrative.

Constituent notamment des situations particulières justifiant une réduction supérieure à 40 %, une dégradation de la situation économique plus importante que les prévisions établies lors de la mise en place du dispositif, à la prise de nouvelles mesures restrictives de déplacement, fermeture de frontières, fermeture de lignes aériennes et/ou ferroviaires ou encore nouveau confinement.

9.2. Réduction d'activité s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral élaboré par l'employeur dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

La réduction d'heures peut donc conduire à la suspension temporaire d'activité.

Article 10 | Engagements en matière d'emploi

10.1. Les structures mettant en place le présent dispositif s'engagent à maintenir l'emploi des salariés directement concernés par l'APLD pendant la durée de l'application de l'autorisation de recours au dispositif.

10.2. Cet engagement ne concerne pas les ruptures pour motif personnel, ni les ruptures conventionnelles.

10.3. Les licenciements économiques sont interdits pour les salariés concernés par la mise en œuvre du présent accord dans les structures mettant en œuvre le présent dispositif pendant sa durée d'application.

Article 11 | Engagements en matière de formation

11.1. Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de former les salariés placés en activité partielle longue durée.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux attirent l'attention des structures sur la mise en œuvre du nouvel accord de branche relatif à la formation professionnelle afin que ses moyens soient durablement mobilisés notamment dans le cadre des fonds de l'OPCO tels que fléchés par la CPNEFP.

11.2. Tout salarié placé en activité partielle peut solliciter un entretien spécifique pour définir ses besoins en matière de formation s'inscrivant dans les objectifs définis par la CPNEFP.

11.3. Tout salarié placé dans le présent dispositif peut solliciter une ou plusieurs formations pendant cette période, pour lesquelles il mobilise son CPF.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié pourra lui être accordée soit par la branche, via les fonds conventionnels, soit par la structure, en favorisant les versements volontaires.

Article 12 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein des structures

12.1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif prévu par le présent accord, élaborent un document précisant les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure des stipulations du présent accord.

Il précise :

- le diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité dans la structure ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail ;
- la date et la durée de l'application du dispositif qui ne saurait excéder le 31 décembre 2022 ;
- les engagements en matière d'emplois et de formations professionnelles ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel au moins tous les 3 mois.

12.2. Le document rédigé par l'employeur est ensuite transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE, par voie dématérialisée dans les conditions de l'article R. 5122-26 du code du travail.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement rédigé arrive à échéance.

Article 13 | Congés payés

13.1. L'ensemble des dispositions relatives à l'acquisition et à l'ouverture des droits à congés payés sont maintenus au bénéfice des salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent dispositif.

13.2. Afin de limiter le recours à l'activité partielle longue durée, les salariés pourront être placés en congés payés ou en jours de repos, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en la matière (RTT, repos compensateurs au titre du travail du dimanche, des heures supplémentaires, des jours fériés).

Les employeurs devront préalablement consulter le CSE :

Cette mesure doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours.

Article 14 | Modalités d'information des salariés des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales signataires

14.1. Information des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant, notamment le temps de travail et les modalités d'indemnisation, par écrit quelle qu'en soit la forme à savoir e-mail ou courrier.

Cette information individuelle doit être effectuée au moins 5 jours calendaires avant son entrée dans le dispositif de même que la communication du planning.

14.2. L'employeur doit consulter le CSE :

- préalablement à la décision de mise en œuvre du présent dispositif ;
- lors de la rédaction du document unilatéral visé à l'article 11 du présent accord ;
- lors du renouvellement de la demande de recours au dispositif prévu par le présent accord.

Au demeurant, une situation mensuelle sur la situation économique de la structure et l'application du dispositif sera présentée pour information au CSE.

14.3. Tout employeur recourant à l'activité partielle longue durée transmet le document unilatéral pris en vertu du présent accord au secrétariat de la CPPNI.

Un bilan de ces documents sera effectué lors de chaque réunion de la CPPNI.

Article 15 | Modalités particulières de mise en œuvre en présence de délégués syndicaux

Dans les structures, quelle que soit leur nature juridique, dotées de délégués syndicaux, la mise en œuvre de l'APLD nécessite une négociation loyale avec les organisations syndicales représentatives présentes dans la structure. Cette négociation devra notamment porter sur le périmètre des emplois concernés.

Cette négociation donnera lieu à un accord conformément aux dispositions légales en la matière.

À défaut d'accord et après établissement d'un procès-verbal de désaccord par la partie la plus diligente, s'appliqueront les dispositions de l'article 12.

Fait à Paris, 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 février 2021

relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers
dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 »

NOR : ASET2150302M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le contexte exceptionnel de la crise sanitaire auquel est confrontée la France en raison de l'épidémie de « Covid-19 ». Les partenaires sociaux de la branche expriment leur soutien et leur solidarité auprès de l'ensemble des professionnels (employeurs et salariés) du secteur du tourisme social et familial.

Cet accord s'inscrit dans la continuité du premier accord de branche conclu le 10 juin 2020 sur le même objet. Conscients des conséquences délétères pour les professionnels du TSF (employeurs et salariés) faisant suite au prolongement de l'épidémie, les partenaires sociaux souhaitent à nouveau aménager les stipulations conventionnelles relatives au renouvellement du contrat saisonnier, pour les prochaines saisons (hiver 2020-2021, été 2021, hiver 2021-2022, été 2022).

Compte tenu des incertitudes liées au contexte sanitaire et aux décisions prises par le gouvernement, les partenaires sociaux conviennent que les délais de communication fixés à l'article 23 de la convention collective sont suspendus et remplacés pour la durée de l'accord par un délai raisonnable adossé à la temporalité des annonces gouvernementales ou à la reprise totale de l'activité économique de la structure.

L'objectif est de faire en sorte que les saisonniers puissent être recrutés sans perdre leurs droits acquis, contribuant ainsi à une véritable relance de l'activité lorsque la situation sanitaire le permettra.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises de la branche au sens de l'article 1^{er} de la convention collective du tourisme social et familial.

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise, toutes étant concernées par les mesures gouvernementales prévues pour faire face à l'épidémie et par les difficultés inhérentes à la situation.

Article 2 | Conditions exceptionnelles du renouvellement du contrat de travail saisonnier

L'article 23 de la convention collective des organismes de tourisme social et familial prévoit un statut particulier au salarié saisonnier travaillant dans les entreprises de la branche. Les saisons d'ouvertures étant particulièrement impactées par les mesures gouvernementales décidées dans le contexte de l'épidémie de « Covid-19 », avec au principal une fermeture administrative totale puis partielle des structures, les conditions habituelles de ce droit au renouvellement doivent être aménagées.

2.1. Salariés concernés

Les salariés saisonniers concernés sont ceux qui bénéficient du droit au renouvellement de leur contrat de travail conformément aux articles 22 et 23 de la convention collective mais qui ne sont pas embauchés au jour de la signature du présent accord et ne le seront pas au cours de la crise sanitaire couvrant les saisons : hiver 2020-2021, été 2021, hiver 2021-2022, été 2022 pour les motifs visés à l'article 2.2.

2.2. Aménagements pour l'application de l'article 23 de la convention collective

Pour les salariés saisonniers qui ont droit au renouvellement de leur contrat, tels que définis aux articles 22 et 23 *a* de la convention collective, qu'ils soient ou non saisonniers titulaires au sens de l'article 23 *b*, le non-renouvellement du contrat saisonnier décidé à l'initiative de l'employeur du fait de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » ne donne pas lieu au versement de l'indemnité spécifique prévue à l'article 23 *c* de la convention collective.

Ce non-renouvellement doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la non-ouverture de l'établissement d'affectation ;
- ou la diminution exceptionnelle du nombre de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation.

Ainsi, les salariés saisonniers conservent les droits acquis au titre de l'article 23 de la convention collective à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces droits acquis sont le droit au renouvellement du contrat ainsi que l'ensemble des droits liés à la titularisation tels que prévus à l'article 30 de la convention collective.

Ces droits seront mobilisables dès la saison été 2021 ou, pour les saisonniers qui n'effectuent que les saisons d'hiver ou qui ne seraient pas recrutés pour la saison d'été en raison de la crise sanitaire, dès la saison hiver 2021-2022.

L'employeur en informe le salarié saisonnier dans les meilleurs délais et par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

2.3. Dispositions complémentaires visant les salariés

Les salariés saisonniers ayant dû pour des raisons économiques trouver une autre activité salariée qui ne leur permette pas d'être disponibles pour la saison peuvent, sous réserve de fournir une copie du contrat de travail ou d'une attestation d'emploi, conserver leurs droits au titre de l'article 23 de la convention collective durant la durée de l'accord.

Le salarié concerné en informe l'employeur par tout moyen dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai maximal de 5 jours ouvrés à compter de la première présentation de la proposition de contrat par l'entreprise si elle est effectuée par courrier ou de l'accusé réception si elle est effectuée par courriel.

Ces salariés pourront donc mobiliser ce droit au renouvellement dès la saison suivante et au plus tard au cours de la saison été 2022.

Article 3 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au plus tard le 30 juin 2022.

Une clause de revoyure est prévue afin de faire un point sur l'évolution de la crise sanitaire au cours du mois de novembre 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Dans l'attente de la parution de l'avis d'extension, le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires en application de l'article L. 2262-1 du code du travail.

Article 4 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 3 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 décembre 2020

relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2150307M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Bâtimat-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 des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des personnes en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, et de l'article L. 2253-2, 2° du code du travail qui dispose que :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

[...] 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; [...] »

À la suite de l'enquête sociale FFTB, au 31 décembre 2019, 4,32 % des salariés de la branche étaient en situation de handicap.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La branche des tuiles et briques s'engage à concentrer ses efforts sur l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à l'issue du présent accord l'objectif défini par la loi.

Les partenaires sociaux ont souhaité souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap (« proche aidant »).

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 | Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les spécificités de la branche des tuiles et briques font qu'un certain nombre d'entreprises, non concernées jusque-là par l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, vont le devenir du fait notamment de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Un travail de sensibilisation et de communication auprès des différentes entreprises a d'ores et déjà été engagé par la FFTB.

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis le 1^{er} janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives, ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

L'insertion des travailleurs en situation de handicap est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi, développent leur responsabilité sociale et améliorent leur politique de prévention des risques.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

- la sensibilisation des salariés et des entreprises de la branche des tuiles et briques à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap (art. 2.2) ;
- l'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap (art. 2.3) ;
- le maintien en emploi des salariés devenus en situation de handicap (art. 2.4) ;

- les interventions des entreprises du secteur protégé (art. 2.5) ;
- de prendre en considération la situation de « proche aidant » (art. 2.6).

L'ensemble des acteurs de la branche des tuiles et briques (la FFTB, les entreprises de la branche et les partenaires sociaux) jouent un rôle important dans la réalisation de ces actions, et veillent à sensibiliser l'ensemble des salariés de la branche sur le sujet.

Article 2.1. Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la branche

La direction d'entreprise a un rôle moteur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Les principales missions de ce référent handicap sont :

- la coordination de la mise en œuvre de la politique handicap au sein de l'entreprise, en lien avec la direction ;
- le relais dans l'entreprise de l'information relative à la politique handicap mise en place, notamment auprès des institutions représentatives du personnel, et en particulier dans le cadre d'un bilan annuel qui reprend les indicateurs énoncés à l'article 4 du présent accord ;
- l'accompagnement et l'appui individuel des salariés en situation de handicap ;
- l'accompagnement du salarié en situation de handicap lors de son insertion : information et présentation des interlocuteurs, sensibilisation de l'équipe, facilitation des démarches au moment de l'accueil, etc. ;
- la proposition de conseils et de solutions adaptés à chaque situation ;
- la promotion des acteurs institutionnels, la mobilisation des aides financières, des réseaux de partenaires (ergonomes, AGEFIPH, Cap emploi, CDAPH...), des acteurs et des outils.

Il a également une activité de suivi et d'évaluation des projets et résultats.

Le référent handicap fera connaître au sein de son entreprise les termes du présent accord et relatera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Pour assurer cette mission, la direction de l'entreprise s'engage à attribuer au référent handicap le temps nécessaire à la réalisation de celle-ci.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou la CSSCT portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise.

Article 2.2 | *Sensibilisation et communication*

Les entreprises de la branche des tuiles et briques organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

- déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de collaboration avec le secteur protégé et adapté...

Dans le but de permettre aux plus petites entreprises de la branche de participer à cette démarche de déconstruction des préjugés portés sur les situations de handicap, et en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, la FFTB élaborera un guide pratique à destination de ces entreprises, qui rappellera notamment les obligations juridiques des employeurs liées au handicap ainsi qu'une synthèse des démarches afférentes à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap. Avant sa diffusion, le guide sera transmis aux organisations syndicales représentatives pour éventuelles observations et précisions.

Article 2.3 | *Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap*

Le recrutement

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est recommandé à l'employeur de prendre notamment contact avec le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur communique à ces associations et organismes la liste et la description des postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi que les offres d'emploi qu'il émet.

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. Elles précisent le cas échéant que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

Favoriser l'accès à un CQP de branche

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir auprès des personnes en situation de handicap les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP de branche.

Il est demandé à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de réfléchir aux voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQP de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats.

Formation des salariés en situation de handicap

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront prévoir des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Reconnaissance du handicap

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH) bénéficieront sur justification et après l'accord de l'entreprise d'une journée ou de 2 demi-journées d'absence payées en fonction des impératifs de convocation du salarié, pour un CDI à temps plein et à temps partiel (au prorata du temps de travail effectif), afin de se rendre à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), pour faciliter les formalités administratives de reconnaissance ou de renouvellement de la situation de handicap.

Aménagement du poste de travail

Les entreprises, afin de faciliter l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, étudient les différentes possibilités d'aménagement des postes de travail et se tiennent informées des évolutions en la matière. Elles prêtent une attention toute particulière aux personnes en situation de handicap en anticipant au maximum les évolutions et aménagements de poste de ces salariés, en particulier dans le cadre d'une réorganisation interne de l'entreprise.

Le référent handicap, la CSSCT ou le CSE le cas échéant, dans le cadre de leurs prérogatives générales définies par le code du travail, sont consultés sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs en situation de handicap ainsi qu'avant toute transformation importante de ces postes.

Ils sollicitent le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail ou de l'AGEFIPH pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

En complément des aides de droit commun, l'entreprise complétera le financement d'équipement lié au handicap et facilitant l'emploi dans l'entreprise, comme par exemple des travaux d'aménagement de véhicules, pour les travailleurs en situation de handicap.

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail.

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

Accessibilité

Les entreprises mettent à disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises renforcent l'accessibilité de leurs locaux administratifs afin que l'accès à ces derniers ne représente pas un obstacle pour les salariés et des personnes extérieures en situation de handicap.

Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

À la demande du salarié en situation de handicap et/ou sur recommandation du médecin du travail, l'entreprise s'engage à étudier la mise en œuvre du recours périodique au télétravail pour les personnes reconnues en situation de handicap dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait, tout en étant compatible avec les modalités de l'organisation interne. En cas d'impossibilité de mettre en œuvre le télétravail pour ces salariés, l'entreprise les en informera et motivera sa décision auprès du salarié en situation de handicap et/ou du médecin du travail.

Article 2.4 | *Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap*

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles et d'éviter qu'ils débouchent sur des situations de handicap.

Les parties considèrent que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu en situation de handicap, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité.

Dans ce cadre, les entreprises favorisent en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux articles L. 5213-3 et suivants du code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte

d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Par ailleurs :

- à la demande du salarié en situation du handicap, un bilan de compétences sera réalisé auprès d'un organisme spécialisé, lorsque les conditions d'exercice de l'emploi sont modifiées notamment un changement de poste ou de métier. Ces personnes bénéficieront ce bilan de compétences financé sur le compte personnel formation (CPF) qui permet d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel. Si tout ou partie du CPF est utilisé par le salarié et qu'il n'est pas suffisant pour financer le bilan de compétences, des solutions seront trouvées avec les entreprises pour compléter ce financement.

Il est rappelé que le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 € ;

- l'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également essentiel pour les salariés en situation de handicap et participe à la politique de formation destinée à améliorer leur qualification. Le salarié en situation de handicap sera accompagné pour monter son dossier par la direction des ressources humaines ou/et le référent handicap ;
- les entreprises pourront aussi examiner le recours au contrat de professionnalisation expérimental dans ce cadre, s'il y a lieu.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FFTB recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la branche des tuiles et briques.

Article 2.5 | Interventions des entreprises du secteur protégé

Selon les dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi de salariés en situation de handicap en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Les entreprises peuvent conclure des conventions avec des ESAT afin de faciliter le reclassement de salariés en situation de handicap ne pouvant plus exercer de missions au sein de l'entreprise.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche peuvent proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs en situation de handicap ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

Article 2.6 | Salarié ayant à charge une personne en situation de handicap

Proches aidants

Les entreprises de la branche des tuiles et briques s'engagent à examiner, sur demande du salarié et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (congé de « proche aidant », article L. 3142-16 du code du travail).

Pour rappel, selon les dispositions légales, le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- date du départ en congé ; et
- volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ; ou
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel demandée à ce titre, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présentent.

Article 3 | Congés exceptionnels rémunérés pour les salariés bénéficiaires de l'AAEH

Un congé exceptionnel rémunéré est accordé, sur justificatif, au salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH) définie par l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale. Ce congé exceptionnel rémunéré est d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables par année civile. Il peut être accolé à d'autres congés, et fractionné ou groupé.

Article 4 | Suivi de l'accord dans la branche

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FFTB, il sera demandé aux entreprises de la branche de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprises assujetties à l'OETH ;
- taux global de l'OETH ;
- pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 % ;

- somme globale versée par les entreprises de la branche à l'AGEFIPH ;
- somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ;
- pourcentage de salariés de la branche en situation de handicap (avec une répartition par sexe, par âge – plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail – CDI ou pas, et d'ancienneté – plus de 10 ans).

Chaque année, la FFTB présentera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) un bilan de l'année écoulée au sein de la branche sur l'application du présent accord.

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 6 | 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 accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Il est toutefois souligné que le présent accord prévoit à l'article 2.2 la réalisation d'un guide pratique pour aider en particulier les plus petites entreprises dans la mise en œuvre d'une politique handicap envers ses salariés.

Article 7 | Force obligatoire de l'accord

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 8 | Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

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 à l'article D. 2231-2 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.

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

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Avenant n° 3 du 15 décembre 2020

relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

NOR : ASET2150285M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC-agri,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 8 septembre 2020 ont convenu de modifier le texte de l'accord collectif relatif au régime complémentaire de frais de santé. Considérant la situation financière déséquilibrée du régime frais de santé, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder le régime, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

Article 1^{er}

Les contenus des articles 11 relatifs aux cotisations et répartition des deux accords du 14 octobre 2015 relatifs à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, pris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire,

d'une part, et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés, d'autre part, désormais fusionnés, ce dernier accord étant désormais transféré en annexe n° 7 de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, sont supprimés et remplacés pour les stipulations suivantes :

« La cotisation est fixée à :

- 40,48 € par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 22,13 € par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

Dans le cadre de cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, devaient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité. La thématique de la gestion des conflits entre les clients et les salariés des cabinets vétérinaires a été choisie au titre de l'année 2021, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certaines situations d'incivilités rencontrées (dues à la perte de 1 animal, par exemple). Les actions de prévention prendront la forme d'une campagne de sensibilisation et de communication à destination à la fois des salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plate-forme d'accompagnement par téléphone, 24 heures/24 et 7 jours/7 en cas d'agression.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe 1.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019, étendus par arrêté du 30 avril 2020, publié au *Journal officiel* du 6 mai 2020.

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2021. En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les avenants précédemment signés.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux et déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe

du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,3 % des salariés (selon les données des DADS 2016), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que la modification de la cotisation pour la complémentaire santé n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Avenant n° 79 du 15 décembre 2020
relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021

NOR : ASET2150284M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC-agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Valeur du point conventionnel

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 15 décembre 2020, les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 15,69 € sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1^{er} janvier 2021.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,3 % des salariés (selon les données des DADS 2016), les partenaires sociaux de la

branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210110-000321

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
