



**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

2021-12

3 avril 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-12 du 3 avril 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	173

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-12 du 3 avril 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Avocats (cabinets [salariés]) : accord du 22 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	5
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant du 14 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2021 (Seine-et-Marne)	18
Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif : avenant n° 3 du 15 juin 2016 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords.....	21
Boucherie, boucherie-charcuterie, poissonnerie : accord du 3 février 2021 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	27
Cadres : accord national interprofessionnel du 28 février 2020 relatif à diverses orientations.....	34
Coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) : accord du 27 janvier 2021 relatif au contrat intermittent.....	44
Coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) : accord du 27 janvier 2021 relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion.....	47
Films d'animation (production) : avenant n° 12 du 23 septembre 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	52
Films d'animation (production) : avenant n° 14 du 23 septembre 2019 relatif aux salaires minima	55
Métallurgie (Somme) : avenant n° 11 du 4 décembre 2020 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) pour l'année 2020 (Somme)	72
Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 71 du 2 décembre 2020 relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels (TGA) (Vaucluse).....	74
Particulier employeur (salariés) : avenant n° S43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	77
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 322 du 8 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance collectifs.....	79

Offices publics de l'habitat (personnel) : avenant n° 6 du 28 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	89
Remontées mécaniques : avenant n° 72 du 23 novembre 2020 relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance (Pro-A)	103
Restauration rapide : avenant n° 7 du 11 décembre 2020 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire.....	108
Retraites complémentaires (institutions) : accord du 22 décembre 2020 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2021.....	116
Retraites complémentaires (institutions) : accord du 22 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (annexe II-B de la convention collective).....	121
Retraites complémentaires (institutions) : avenant n° 2 du 22 décembre 2020 à l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances	146
Retraites complémentaires (institutions) : avenant n° 2 du 22 décembre 2020 à l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail.....	148
Retraites complémentaires (institutions) : avenant n° 3 du 22 décembre 2020 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective.....	150
Textiles (artificiels et synthétiques) : accord du 27 janvier 2021 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2021	153
Transport aérien (personnel au sol) : avenant du 11 décembre 2020 relatif au dialogue social et à la négociation	156
Transport aérien (personnel au sol) : avenant du 1 ^{er} mars 2021 relatif à la modification de l'article 18 de la convention collective.....	158
Transports routiers : accord du 5 février 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et à l'engagement d'ouverture de négociations à venir (transport sanitaire).....	161
Transports routiers : avenant n° 1 du 5 février 2021 à l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire.....	163
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord tripartite du 11 mars 2021 relatif au calcul de la prime de fin d'année dans le cadre de l'épidémie de la « Covid-19 ».....	169
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord tripartite du 11 mars 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2021	170

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Accord du 22 janvier 2021

relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150338M

IDCC : 1000, 1 850

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

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNPJ CFTD ;

FNSECP CGT ;

FESSAD UNSA ;

FEC FO non-avocats,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises des deux branches et le risque majeur de grande fragilisation de leur tissu économique.

Ces entreprises sont confrontées depuis plusieurs mois à une baisse durable d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Ainsi au 1^{er} semestre de l'année 2020 a été constatée une diminution des activités du secteur.

Il ressort d'une étude diligentée par le conseil national des barreaux en juin 2020 les éléments ci-après :

■ En termes d'activité :

Au cours du 1^{er} semestre 2020, près de 80 % des cabinets d'avocats ont subi une baisse importante de leur activité (de la moitié au moins pour 55 % des sondés et du quart au moins

pour 22,5 % des sondés) avec pas (pour 37 % des cabinets sondés) ou peu (pour 56 % des cabinets sondés) de dossiers nouveaux et une activité judiciaire réduite marquée par une reprise trop lente des juridictions post-confinement et un allongement des délais de procédures.

Cet allongement toujours d'actualité à la date de signature du présent accord a un fort impact sur le niveau des recettes et d'activité des cabinets d'avocats.

Le niveau de rétrocession des collaborateurs libéraux qui constitue un indicateur de l'activité n'a été maintenu qu'à hauteur de 59 %. Des baisses de rétrocession et des décalages de paiement ont été opérés.

La baisse d'activité des collaborateurs libéraux a un impact direct et significatif sur le niveau d'activité du personnel non-avocat des cabinets d'avocats.

■ En termes de charges et trésorerie :

La diminution des recettes vient pénaliser le financement des charges incompressibles (loyers, abonnements, charges de personnel etc.).

Le recouvrement des honoraires est devenu plus complexe dans un contexte difficile où les clients (entreprises et salariés) sont en difficulté.

35 % des cabinets ont partiellement ou pas du tout payé leurs charges sociales. Des non-paiements sont constatés en matière de TVA, d'impôts sur le revenu, loyers, de dettes fournisseurs, de cotisations ordinaires.

■ En termes d'aides :

52 % ont obtenu le fonds de solidarité de l'État, près de 6 % une aide du fonds de solidarité de la caisse nationale des barreaux français.

■ En matière d'aide juridictionnelle :

92 % ont précisé que l'activité d'aide juridictionnelle était soit à l'arrêt, soit en forte réduction.

■ En termes d'avenir :

Cette enquête révèle que 14 % des avocats ayant répondu envisageaient une reconversion dans une autre profession (28 % lors d'un premier sondage en avril 2020).

En parallèle de cette étude, il est important de souligner que nombre de barreaux de France ont au vu des difficultés de leurs membres mis en place des mesures exceptionnelles telles que des aides, des prêts, des gels de cotisations ordinaires.

Les cabinets ont été contraints d'investir en matériel nomade (ordinateurs portables, téléphone) pour le personnel non-avocat (assistanat, secrétariat, etc.).

Si les entreprises du secteur ont légèrement mieux appréhendé la 2^e période de confinement par l'expérience du premier, il n'en demeure pas moins que l'activité entre les 2 périodes a été fortement sinistrée.

Les perspectives de reprise économique sont aléatoires en termes de période, de rythme sans exclure d'autres périodes de confinement compte tenu du contexte sanitaire peu rassurant.

En outre, il ne faut pas perdre de vue que le chiffre d'affaires perdu ne sera pas rattrapé par un fort accroissement de l'activité au terme de la pandémie faute de moyens humains au sein des juridictions pour absorber la charge de travail et de pouvoir recruter facilement des compétences disponibles immédiatement opérationnelles dans la profession.

Si les cabinets de taille relativement importante ont pu partiellement diminuer l'impact de la crise en régulant la masse salariale en ne recrutant plus, en ne remplaçant pas les salariés partis, en ne versant pas ou partiellement toute rémunération variable, il n'en est pas de même pour les plus petites structures qui constituent la majorité écrasante de notre branche et qui ne

disposent pas de la flexibilité nécessaire pour affronter et passer le cap de cette crise sanitaire et économique sans précédent.

Aussi, il est impérieux que les entreprises de la branche puissent survivre en cette période inédite par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

Sur la base de ce diagnostic, les partenaires sociaux des deux branches ont donc conclu le présent accord afin d'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, en application de l'article 53 de 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.

Grâce à ce dispositif, les entreprises du secteur pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

À cette fin, les parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et les suivants en la matière. C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et à la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850).

Il vise à permettre aux entreprises du secteur confrontées à une baisse durable de leur activité, de mettre en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les entreprises disposant de délégués syndicaux pourront conformément aux dispositions législatives conclure un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, celles-ci pourront bénéficier du présent accord de branche.

Article 2 | Durée d'application du dispositif

Les entreprises peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

À cette fin, le document unilatéral sera établi sur une période maximale de trente-six (36) mois.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés, y compris ceux en forfait-heures, ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent DSAP quelle que soit la nature de leur contrat notamment CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 | *Indemnisation des salariés. Réductions d'horaires*

Le DSAP au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative à hauteur maximum de 50 %, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'allocation d'activité partielle horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé par l'article D. 5122-13 du code du travail.

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

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

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser conformément au 3}^{\text{e}} \text{ alinéa du présent article}$

Article 5 | *Efforts proportionnés des instances dirigeantes*

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein des entreprises en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 6 | *Couverture sociale*

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

La période d'activité partielle dans le cadre du DSAP est prise en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les entreprises via les fonds qui leur seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

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

la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins notamment TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétence OPCO EP afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

Cette démarche de la branche s'inscrit également dans le cadre de l'accord formation signé par les partenaires sociaux.

Article 8 | Emploi

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

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié de l'entreprise, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'entreprise en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 9 | *Adaptation des stipulations de l'accord de branche*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord eu égard à la situation de l'entreprise dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

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

1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité ;
2. Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
4. La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
5. Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
6. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Une trame est annexée au présent accord.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Le document unilatéral est transmis à l'autorité administrative pour homologation en application du présent accord.

Article 10 | *Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel*

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les temps de travail et indemnisation par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

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

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@addsa.org) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
- ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de 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 ;
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 11 | Conditions de suivi

Un bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en œuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les entreprises ayant mis en œuvre le dispositif.

Les parties conviennent, avant le terme de l'accord, de faire le point sur son exécution.

Article 12 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 13 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 14 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin 30 mois après la date d'extension du présent accord conformément au décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard à cette date.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du jour de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame-type de document unilatéral de l'entreprise

Préambule. Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités :.....

L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de chiffres d'affaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020.

Pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le permettant aux entreprises de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise :

- activités [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [six (6) mois maximum – compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit, en application de l'article 8 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'entreprise pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

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

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 4 sera réduit au maximum de [X % – maximum 40 % (50 % le cas échéant) en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 5 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à % de sa rémunération brute.

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

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence est fixé comme suit :

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$
--

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

Article 6 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'entreprise pendant la période d'application du DSAP.

Article 7 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les temps de travail et indemnisation par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

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

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@addsa.org) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
- ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de 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 ;
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 9 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas d'accord avec un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa validation dans un délai de quinze (15) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

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

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 10 | Publicité et transmission à la CPPNI

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

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (secretariat@addsa.org).

Fait à, le

[Signature]

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant du 14 décembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2150240M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Île-de-France Est ;

CAPEB Île-de-France ;

FFIE Île-de-France Est ;

SCOP Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Par dérogation à l'article VIII-13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5 et 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 km à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 km conformément à l'article VIII-13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 km et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 3

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1	2,22 €	2,22 €	10,40 €
2	3,10 €	2,90 €	
3	4,70 €	4,55 €	
4	5,40 €	5,75 €	
5	6,85 €	7,45 €	
6	7,75 €	8,90 €	

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

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

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE À BUT
NON LUCRATIF**

Avenant n° 3 du 15 juin 2016

à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005
relatif au champ d'application des accords

NOR : ASET2150321M

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

UNIFED,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAS FO ;

FSAS CGT ;

FO santé privée,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de la modification de la nomenclature d'activités françaises en 2008, il est apparu nécessaire d'actualiser le champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant révisé, en s'y substituant intégralement, à l'exception des articles 2.1 à 2.4 issus de l'avenant n° 2 du 20 mai 2009, les dispositions de l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005, relatif au champ d'application des accords, modifié par ses avenants n° 1, du 23 juin 2005 et n° 2, du 20 mai 2009.

Article 2 | Champ d'application

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif.

Les accords s'appliquent ainsi à toutes les entreprises et à tous les salariés des entreprises, situées en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous.

Concernant les entreprises et les salariés des entreprises situées à Mayotte, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous, les accords s'appliquent également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail.

	Enseignement	
85.10Z	Enseignement préprimaire	Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés
85.20Z	Enseignement primaire	
85.31Z	Enseignement secondaire général	Enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés
85.32Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel	Enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés
85.41Z	Enseignement postsecondaire non	Enseignement postsecondaire non supérieur pour jeunes handicapés et inadaptés
85.42Z	Enseignement supérieur	Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation
Autres activités d'enseignement		
85.59A	Formation continue d'adultes	Les formations concernées sont celles formation continue d'adultes relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social
85.59B	Autres enseignements	
Activités hospitalières		
86.10Z	Activités hospitalières	Services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour Services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine Les activités de blocs opératoires mobiles Les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 6162 et suivants du code de la santé publique

Activité des médecins et des dentistes		
86.21Z	Activité des médecins généralistes	Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens Les activités de radiodiagnostic et radiothérapie La médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques)
86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie	
86.22B	Activités chirurgicales	
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes	
86.23Z	Pratique dentaire	Les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire
Autres activités pour la santé humaine		
86.90C	Centres de collecte et banques d'organes	Les activités des banques de sperme ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains
86.90D	Activités des infirmiers et des sages-femmes	Les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires pédicures-podologues
86.90E	Activités professionnelles de la rééducation de l'appareillage et des	
86.90F	Activités de santé humaine non classées ailleurs	
Hébergement médicalisé		
87.10A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	
87.10B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	
87.10C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé	
Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes		
87.20A	Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	
87.20B	Hébergement social pour toxicomanes	
Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physique		
87.30A	Hébergement social pour personnes âgées	
87.30B	Hébergement social pour handicapés physiques	

Autres activités d'hébergement social		
87.90A	Hébergement social pour enfants en difficultés	L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés Les activités des établissements de l'hébergement en famille d'accueil. Les activités des maisons maternelles
87.90B	Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social	L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissements de désintoxication, etc.
Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées		
88.10B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	
88.10C	Aide par le travail	Les activités des établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et les aides par le travail entreprises adaptées. Les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés
Autre action sociale sans hébergement		
88.91B	Accueil ou accompagnement sans	Les actions socio-éducatives en milieu hébergement d'enfants handicapés ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles Les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées
88.99A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents	
88.99B	Action sociale sans hébergement NCA	Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée
Activités des autres organisations associatives		
94.99Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'adhésion volontaire, l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif
Autres services personnels		
96.04Z	Entretien corporel	Soins thermaux et de thalassothérapie

A. Il est précisé que sont inclus dans le champ :

1. Les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;

2. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

B. Il est précisé que sont exclus de ce champ :

1. Les établissements dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents à la FEHAP ; des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service mandataire à la protection juridique des majeurs et adhérents de l'une des organisations professionnelles d'employeurs membre de l'UNIFED ;

2. Les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relevant de la convention collective nationale du 4 juin 1983 (centres sociaux et socioculturels) ;

3. Les entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants ;

4. Les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants.

Article 3 | Dispositions finales

Les dispositions finales de l'accord n° 2005-03 modifié, restent celles prévues à l'avenant n° 2 du 20 mai 2009, à savoir :

- l'article 2.1 « Durée » ;
- l'article 2.2 « Révision » ;
- l'article 2.3 « Dénonciation » ;
- l'article 2.4 « Formalités de dépôt et de publicité »,

dont la rédaction demeure inchangée.

En revanche, les articles 2.5, 2.6 et 2.7 de l'accord n° 2005-03 modifié par l'avenant n° 2 du 20 mai 2009 sont remplacés par ce qui suit :

« Article 2.5 | Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2.6 | Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 2.7 | Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté le plus tardif, soit d'agrément, soit d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément. »

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

Accord du 3 février 2021

relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2150346M

IDCC : 992, 1504

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

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FCS UNSA ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord de regroupement des champs conventionnels de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au *Journal officiel* le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conventionnel, ci-après dénommé « champ fusionné boucherie-poissonnerie ».

Afin de prendre en compte les dispositions législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des par-

cours professionnels dite « loi Travail » prise plus particulièrement en son article 24 ainsi que du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précisant les missions confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation, les partenaires sociaux de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie ont décidé par le présent accord d'instaurer dans la branche une telle commission dénommée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) boucherie-poissonnerie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif :

- pendant la période transitoire des deux conventions collectives nationales, des accords collectifs conclus dans le champ de ces conventions et de l'ensemble de leurs avenants ;
 - puis à l'issue de cette période, de la convention collective nationale boucherie-poissonnerie,
- en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Mise en place de la CPPNI

1. Création de la CPPNI

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche fusionnée boucherie-poissonnerie chargée notamment :

- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité ;
- d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en œuvre de la convention collective, des accords collectifs conclus dans son champ d'application et de leurs avenants.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne se confond pas dans son objet, ses missions et son fonctionnement avec la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.

Les compétences conférées à la CPPNI n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée :

- d'un collège « salariés » composé de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités ;
- d'un collège « employeurs » composé de représentants choisis par chacune des organisations patronales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités.

Article 2 | Missions et organes de la CPPNI

1. Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche visés par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;
- le compte épargne-temps ;

4. Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale ;

5. Elle négocie toutes les dispositions de la convention collective nationale et propose et rédige des avenants à ladite convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés ;

6. Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels ;

7. Elle étudie la manière dont interviennent les régimes de protection sociale auprès des salariés de la branche professionnelle et délibère sur le rapport de branche prévu par le code du travail ;

8. Elle délibère sur le rapport de branche prévu par le code du travail.

2. Organes de la CPPNI

2.1. Commission paritaire de négociation

La commission paritaire de négociation a notamment pour objet de :

- négocier tout avenant (modification ou ajout) à la convention collective nationale ;
- négocier tout accord de branche ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social ;
- mettre en œuvre, conformément au code du travail, les négociations périodiques obligatoires et veiller à l'établissement des rapports prévus.

Considérant la fusion des champs conventionnels intervenue et les spécificités propres aux métiers qui composent la nouvelle branche, les partenaires sociaux décident que deux modalités de réunions pourront être prévues :

- lorsque les sujets présentés à l'ordre du jour seront communs aux deux métiers, la commission paritaire sera réunie avec l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Ces commissions seront qualifiées de « plénières » ;

- lorsque les sujets traités seront spécifiques à un métier, la délégation patronale pourra être composée de la seule représentation employeur du métier concerné, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives étant convoquées ;

Ces commissions seront qualifiées de « sous-commission boucherie » ou « sous-commission poissonnerie »

2.2. Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

La CPPNI pourra également se constituer en commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Interprétation

Dans ce cadre, la commission peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif à la demande d'un salarié, d'un employeur ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche. La commission peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat, 98, boulevard Pereire, 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr. Cette lettre doit exposer l'article de la convention collective ou le point concerné par la demande d'interprétation et indiquer clairement la question posée à la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

Le procès-verbal constatant l'accord des parties est exécutoire dès sa signature. Il est déposé au conseil de prud'hommes.

Conciliation

La commission peut également être saisie des différends collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation. Si la commission refuse sa saisine, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat, 98, boulevard Pereire, 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès sa signature par les parties en présence.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

2.3. Observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent également que la CPPNI a notamment pour objet d'être force de proposition pour le développement du dialogue social. À cet effet, il est institué au sein de la CPPNI un observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Cet observatoire prend connaissance des conditions de mise en place du comité social et économique dans les entreprises notamment par la transmission des accords d'entreprise y afférents.

Les organisations patronales et/ou syndicales assurent l'information et la formation de leurs structures départementales et les sensibilisent à l'importance de la transmission à la CPPNI des informations de terrain et des accords conclus.

Article 3 | Fonctionnement de la CPPNI

1. Réunions et périodicité

La commission paritaire de négociation en séance plénière est réunie au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou d'employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel, adressée à chacune des parties composant la CPPNI et devra comporter les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 10 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 3 jours en cas exceptionnel.

2. Présidence

La CPPNI, qu'elle soit réunie en session plénière, en sous-commission, en commission paritaire d'interprétation et de conciliation ou en observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel est présidée par un représentant du collège « employeur ».

3. Secrétariat

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CPPNI sont assurés par une organisation patronale désignée par le collège employeurs. Afin de garantir la diffusion des informations, le secrétariat veille à tenir à jour la liste de l'ensemble des courriels des représentants des

organisations membres de la CPPNI. Il appartiendra à ce titre à chaque organisation d'indiquer les destinataires souhaités et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

4. Participation des salariés aux commissions paritaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche dûment mandatés par leur organisation syndicale, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Les salariés participants sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur lesdits congés et leur participation ne pourra entraîner aucune perte de salaire et en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par l'organisation patronale qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés appartenant à une OS ou une OP et participant à une CPPNI seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale et dans la limite de 2 salariés par organisation représentative. Les règles relatives à la prise en charge des frais seront précisées dans un règlement intérieur.

Article 4 | Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise mentionnés à l'article L. 2232-9 du code du travail doivent être adressés :

- par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie, 98 boulevard Pereire, 75017 Paris ;
- par courriel, à l'adresse suivante : cppni@remalim.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 5 | Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission et portée à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 6 | Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature par les partenaires sociaux sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Compte tenu de son objet, cet accord ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises qui représentent une très grande part des entreprises de la branche.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Publicité, dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 3 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

ORIENTATIONS POUR LES CADRES

Accord national interprofessionnel du 28 février 2020
relatif aux diverses orientations pour les cadres

NOR : ASET2150345M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis l'ANI du 13 avril 1983, relatif aux personnels d'encadrement, la fonction de « cadre » a profondément évolué.

Environnement économique révolutionné par la globalisation, nouvelles technologies, intelligence artificielle, sont, parmi d'autres, des facteurs de changement à fort impact pour les entreprises et les cadres.

À l'intérieur même de l'entreprise, le cadre, qu'il exerce des fonctions d'expertise et/ou de management, évolue dans un univers profondément transformé : agilité et adaptabilité caractérisent sa fonction dans l'entreprise, dans un environnement où l'information doit circuler très vite, et où la prise de décision est de plus en plus rapide.

Par ailleurs, nous savons que plus de 40 % des emplois seront à 10 ans profondément transformés et que la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est, dans ce contexte, essentielle pour l'entreprise et plus largement pour certains secteurs économiques.

Le cadre est doublement impacté par cette prévision : d'une part il est potentiellement concerné à titre personnel. D'autre part, s'il est en fonction d'encadrement, il lui revient d'anti-

ciper ces mutations et l'évolution des compétences attendues de ses collaborateurs. La dimension managériale du cadre est – lorsqu'elle existe – profondément remaniée aujourd'hui.

Enfin, la fonction de cadre revêt au ^{xxi}^e siècle des réalités très différentes : selon le secteur économique et professionnel, la nature de l'emploi occupé, le cadre est ou non en situation de responsabilité et d'animation d'une équipe.

Dans tous les cas, le cadre qui se distingue par la position très particulière qu'il occupe dans l'entreprise, se traduisant légitimement dans les conditions définies par la loi par la garantie d'une représentation élue et syndicale dans l'entreprise, la reconnaissance des négociations d'accords catégoriels ainsi que l'existence d'une section « encadrement » au sein des conseils de prud'hommes, peut notamment participer à la déclinaison des enjeux importants voire stratégiques de l'entreprise.

Dans ce contexte, il est utile de proposer aux entreprises un outil de réflexion leur permettant d'appréhender les enjeux relatifs à ces transformations de façon à faciliter et alimenter le dialogue social, et à organiser efficacement les relations de travail entre les employeurs et les salariés occupant un poste de travail présentant les caractéristiques suivantes :

- il nécessite une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés :
 - soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ;
 - soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- il implique des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par là même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
- il confère à son titulaire une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;
- il confère à son titulaire une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise :
 - soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés ;
 - soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.^[1]

En outre, il est rappelé qu'il n'y a pas de définition univoque du cadre et que chaque branche peut donc définir, le cas échéant, ce qu'est un cadre, selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien. D'autre part, il est rappelé que les accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres demeurent en vigueur : le présent texte ne remet pas en cause leur application. Par conséquent, les salariés bénéficiaires de ces accords sont définis par les dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, auxquelles il est fait référence dans l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO - AGFF et reprises par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité.

L'objet du présent texte est de permettre d'identifier les enjeux relatifs aux relations de travail entre les employeurs et cette catégorie de salariés occupant des postes de travail nécessitant une attention particulière, articulés autour de 3 enjeux majeurs, et d'un point spécifique relatif au rôle et missions de l'APEC :

1. Les enjeux socio-économiques et organisationnels ;

[1] Il est convenu pour simplifier la compréhension du présent texte de désigner ces salariés par les termes « cadres » ou « encadrement ».

2. Les enjeux managériaux ;
3. Les enjeux sociétaux ;
4. Le renforcement du rôle et des missions de l'APEC : bilan, stratégie et actions.

1. Enjeux socio-économiques et organisationnels

Depuis les 20 dernières années, comme le montrent les données agrégées par l'APEC^[1], la population des personnels cadres est en croissance continue dans le secteur privé (1 million de cadres supplémentaires depuis le début des années 2000, pour près de 3,9 millions en 2019), et connaît petit à petit une modification profonde de sa structure sociodémographique : féminisation progressive (de 30 à 38 % de femmes cadres en moins de 20 ans), hausse du niveau des qualifications (55 % des cadres en poste dans le secteur privé sont titulaires d'un diplôme de niveau bac + 5 et plus), et, à l'image de l'ensemble de la population française, vieillissement tendanciel.

Parallèlement, les modalités d'exercice des fonctions d'encadrement sont elles aussi en profonde transformation :

- la révolution numérique fait évoluer la nature des missions et des métiers, et modifie les pratiques managériales ;
- au-delà d'une expertise technique et/ou managériale particulière, c'est également une forme de « poly-compétence » qui est de plus en plus recherchée auprès des cadres ;
- le contexte d'exercice des responsabilités est également renouvelé, tant pour l'employeur que le salarié cadre, et ce dans une logique de droits et devoirs partagée.

Face à ces changements, les salariés « cadres aspirent à de nouveaux modèles organisationnels et managériaux »^[2], facilités notamment par les nouvelles technologies, et permettant de concilier vie professionnelle et personnelle.

Dans ce contexte socio-économique en pleine évolution, les enjeux organisationnels sont divers et dessinent petit à petit un cadre renouvelé d'exercice des responsabilités des employeurs envers leur personnel d'encadrement, et réciproquement.

1.1. Accès à l'information et concertation

D'une façon générale, les représentants élus des salariés peuvent consulter la base de données économiques et sociales dans les conditions fixées par la loi, et ont ainsi un accès à des informations relatives à la marche de l'entreprise.

Cette information permet à ces représentants de formuler des propositions dans le cadre des discussions relatives aux orientations économiques et sociales de l'entreprise au sein des instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, dans l'exercice de ses fonctions, qu'il soit nouvellement intégré dans l'entreprise ou récemment nommé, l'accès du cadre à une information adaptée et suffisamment détaillée, est nécessaire pour remplir ses missions, qu'il soit expert ou manager.

Cet accès à l'information peut également s'avérer utile pour le salarié cadre qui le souhaite, lorsque celui-ci est absent de l'entreprise (période de congés ou de formation notamment).

Quelles que soit la taille et la structure de l'entreprise, les employeurs ont intérêt à recueillir l'avis de leurs personnels d'encadrement, s'agissant tant de l'organisation de l'activité que des orientations de l'entreprise : conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif à l'encadrement, ils doivent donc avoir le souci constant de procéder à une

[1] Données APEC, février 2019.

[2] Compilation d'études APEC, février 2019.

concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

1.2. Délégation de pouvoirs et de responsabilité

La délégation de pouvoir et de responsabilité permet au chef d'entreprise, dans une logique d'intérêt partagé avec le salarié concerné, de transférer une partie de ses pouvoirs à l'un de ses collaborateurs, plus proche du terrain. Elle peut notamment concerner le respect des règles d'hygiène et de sécurité, de représentation du personnel, de gestion du personnel, ou encore de gestion de projet, de gestion budgétaire ou d'engagements vis-à-vis de la clientèle ou de tiers.

Le fait de procéder à une délégation de pouvoir engageant la responsabilité pénale du salarié par un écrit clairement circonscrit dans son champ d'application peut être un facteur de sécurisation tant pour l'employeur que pour le salarié délégataire.

Le titulaire de la délégation est investi par l'employeur ou un de ses représentants qui détient l'autorité ; de même, le mandant investit le délégataire d'une autorité suffisante pour accomplir sa mission dans le cadre de la délégation de pouvoir.

L'employeur veille à s'assurer que le délégataire :

- possède les connaissances techniques et juridiques nécessaires à la réalisation de sa mission et est apte à les utiliser : il doit ainsi connaître et comprendre le contenu de la réglementation qu'il lui appartient de faire respecter. Le cas échéant, l'employeur procède aux formations nécessaires afin que le cadre délégataire puisse assumer la délégation de pouvoir ;
- dispose des moyens d'exercer la tâche qui lui a été dévolue : cela peut se traduire par une autonomie suffisante, mais aussi par des moyens matériels, humains, financiers et techniques, ou encore les moyens lui permettant de maintenir son niveau de compétence.

L'employeur est encouragé, dans la mesure du possible, à proposer aide et assistance à son salarié en cas de poursuites pénales exercées à son encontre, lorsque ce dernier doit assurer sa défense à un contentieux pénal dont l'objet est lié à l'exercice de ses fonctions pour la bonne marche de l'entreprise en vertu d'une délégation de pouvoirs et/ou de responsabilité délivrée conformément au droit.

1.3. Éthique professionnelle

Les employeurs et les salariés membres du personnel d'encadrement sont particulièrement attentifs aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur les thématiques suivantes :

- l'exercice de la liberté d'expression de leurs opinions qui, dans le respect des dispositions du code civil et du code du travail, ne peut motiver une sanction ou un licenciement ;
- l'exercice du droit d'alerte économique reconnu au CSE, visant à instaurer une discussion avec les dirigeants de l'entreprise afin d'éclaircir ou, le cas échéant, de résoudre une situation préoccupante pour l'entreprise sur le plan économique ;
- l'exercice du droit d'alerte reconnu au représentant du personnel au sein du CSE, en cas d'existence d'une cause de danger grave et imminent pour les salariés de l'entreprise ;
- l'exercice du droit de retrait du salarié s'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Les employeurs sont encouragés à adopter des chartes éthiques relatives à ces thématiques, qui font l'objet, conformément aux dispositions légales, d'une information de l'instance représentative du personnel.

À cet égard, les dispositions de la loi du 8 novembre 2016, relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique concernant la protection des lanceurs d'alerte dans l'entreprise revêtent une importance particulière.

Les réseaux de communication à usage professionnel représentent une opportunité de développement pour les entreprises, et sont des outils d'expression utiles pour les employeurs et les salariés. Dans ce contexte professionnel, une attention particulière doit être portée sur l'utilisation de ces outils par les entreprises et leurs collaborateurs, et a fortiori par les collaborateurs cadres exerçant des responsabilités : tous peuvent se saisir des opportunités que représentent ces outils, tout en se montrant vigilants quant aux risques pouvant résulter de leur utilisation.

S'agissant par ailleurs de l'utilisation des réseaux sociaux, les collaborateurs veillent à en faire dans la sphère publique un usage conforme à leurs obligations à l'égard de l'entreprise.

D'une manière générale, les employeurs veillent au respect des règles européennes et nationales en matière de protection des données.

1.4. Évaluation

Dans le cadre des entretiens d'évaluation qu'il peut mettre en place, l'employeur veille à communiquer de manière transparente au salarié, et notamment au salarié cadre, les modalités et les finalités de l'évaluation, les objectifs qu'il fixe et les moyens permettant de les atteindre.

L'employeur veille à ce que la fixation des objectifs donne lieu à un échange avec le salarié.

Si nécessaire, des points d'étape permettent d'ajuster les objectifs et participent à la performance des salariés et de l'entreprise.

2. Enjeux managériaux

La population du personnel d'encadrement, comme le souligne l'APEC dans différentes études, appelle à une forme de renouveau des pratiques managériales qui parviendrait à concilier la multiplicité des organisations de travail (en fonction des projets et des enjeux notamment), la mobilisation des nouveaux outils numériques, et les bénéfices que représentent les liens humains avec le collectif de travail, tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Les enjeux managériaux pour l'entreprise et le salarié cadre sont multiples – ils concernent notamment :

- l'organisation du travail ;
- l'accès à la formation et le développement des compétences ;
- l'accompagnement des parcours professionnels.

Des travaux au sein de Certif'Pro, l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle, sont engagés afin de mettre en place une certification « CléA manager », précisant les compétences de bases liées à l'exercice du management des équipes de travail, à l'instar de « CléA » et « CléA numérique ».

2.1. Management et organisation du travail : des outils à disposition des employeurs et des salariés cadres

2.1.1. Nouveaux modes de management

Le management à l'ère de l'agilité et du numérique se caractérise dans certains secteurs par la nécessité de manager les collectifs de travail à distance (télétravail, équipes projet, etc.) ou dans des conditions évolutives (Flex Office).

Le rapport conjoint des partenaires sociaux du 23 mai 2017, adopté dans le cadre des conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et du travail à distance » donne un

cadre d'analyse et d'appréhension du sujet, utile aux branches, aux employeurs et aux salariés pour mieux préparer la mise en place du travail à distance. L'ensemble des acteurs sont par ailleurs incités, lorsque cela est possible, à se saisir pleinement des possibilités ouvertes par l'ordonnance n° 2017-1387, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, en matière de télétravail.

Ces nouvelles pratiques managériales impliquent de nouvelles responsabilités partagées entre l'employeur et le salarié cadre, dans une recherche de performance collective et d'excellence opérationnelle, en veillant à respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Elles peuvent en outre permettre de faciliter la mobilité choisie dans les zones rurales pour remédier à la disparité dans la répartition des salariés cadres sur le territoire national.

Comme le soulignait déjà l'article 17 de l'ANI du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail, les nouvelles technologies présentent des opportunités multiples en matière d'organisation du travail et des marges d'autonomie pour les personnels d'encadrement ; elles nécessitent également une vigilance particulière de l'employeur quant à la régulation de la charge de travail, au respect des repos quotidiens et hebdomadaires, ainsi qu'à la trop grande porosité entre sphère privée et sphère professionnelle.

Une fois mise en place, la certification « CléA manager » prévoit un module spécifique relatif à la gestion du travail à distance.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail relatives au droit d'expression directe et collective des salariés, les employeurs veillent à mettre en place les outils permettant l'accès des salariés à des espaces de dialogue professionnel.

2.1.2. Équilibre des temps de vie

De par leur niveau d'engagement, les cadres constituent un maillon essentiel de l'action pour appréhender les conditions réelles d'exercice du travail, favoriser les échanges sur le travail et assurer une bonne coopération au sein des équipes.

C'est pourquoi, dans une logique de droits et devoirs partagée avec l'employeur, permettre aux cadres de concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle, par exemple via l'accès effectif au droit à la déconnexion, ou via un juste suivi de la charge de travail, est un facteur clé de la réussite individuelle et collective dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur, le décompte du temps de travail en jours s'adresse aux salariés ayant un niveau d'autonomie suffisant pour l'exercice de leurs missions ; dans ce cadre, l'entretien annuel permettant d'évoquer la charge de travail du salarié vise notamment à s'assurer que celle-ci est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Par ailleurs, pour ces mêmes cadres, il est nécessaire de veiller au caractère effectif des repos quotidiens et hebdomadaires.

2.2. Management et formation

L'accès facilité à la formation, ainsi que, dans certaines situations, l'accès à des fonctions d'enseignement, sont des opportunités permettant au cadre de maintenir, d'actualiser, d'acquérir et de transmettre des compétences : cela conduit à un bénéfice partagé pour le salarié et l'employeur, et permet d'anticiper les évolutions de l'entreprise, de son marché, de son environnement, etc. Ce bénéfice est d'autant plus important que l'accès à la formation ou à des fonctions d'enseignement s'articule de manière optimale avec ses missions et sa charge de travail.

Les cadres accédant à une fonction d'encadrement ou d'animation nécessitent une attention particulière quant à l'accès à la formation, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale.

Compte tenu du nouveau contexte de la formation professionnelle, les cadres en responsabilité d'équipes et les cadres experts sont incités à accepter des missions de tutorat de stage ou de maître d'apprentissage, et à partager cette culture au sein de l'entreprise en lien, le cas échéant, avec les équipes en charge des ressources humaines.

Les politiques RH et de management veillent à encourager la culture du développement des compétences et, le cas échéant, de leurs certifications. À cet égard, il est rappelé selon les termes du code du travail que l'employeur veille à favoriser l'accès des salariés, et notamment des salariés cadres, à la formation professionnelle, afin notamment de permettre leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences, ainsi que l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle. Cela peut se traduire par la mise en place d'un plan de développement des compétences dans l'entreprise.

2.2.1. Information des cadres sur le bilan de compétences

Dans le contexte d'évolution rapide des compétences mises en œuvre (mobilité professionnelle, contenu des métiers), les cadres sont encouragés à recourir au bilan de compétences pour eux-mêmes ou leurs équipes, et peuvent, s'ils le souhaitent, mobiliser leur CPF à cette fin. Ils bénéficient pour cela d'un conseil auprès de l'APEC. Ces bilans devront autant que possible permettre la certification des compétences acquises.

2.2.2. Mobilisation du CEP (via l'APEC), notamment concernant l'accès à la formation des cadres pour sécuriser leurs parcours et veiller à un accès effectif du cadre à la formation à tous les âges de la vie professionnelle.

Les salariés cadres sont sensibilisés sur les services proposés par l'APEC, notamment en matière de conseil en évolution professionnelle (CEP) et d'offres d'emploi qualifiées et publiées sur le site de l'APEC.

2.2.3. Transmission des savoirs dans l'entreprise et opportunités de développer l'action de formation en situation de travail (AFEST) en s'appuyant sur les collaborateurs cadres.

2.2.4. Apprentissage et alternance : accès facilité à une formation spécifique (certification de type « CléA manager ») pour la fonction de maître d'apprentissage.

La fonction de formateur AFEST, de tuteur de stagiaire ou de maître d'apprentissage doit être promue et encouragée. L'entreprise veille à ce que le temps nécessaire à l'exercice de cette mission soit pris en compte dans les objectifs afin de maintenir une charge de travail raisonnable.

L'entreprise veille à promouvoir la reconnaissance de ces compétences en encourageant leur certification (exemple : certificat de compétences professionnelles interbranchées (CCPI) « Tutorat en entreprise » inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, ou autre).

2.3. Management et accompagnement des parcours

2.3.1. Évolutions de carrière

Toutes les phases de la carrière des cadres peuvent faire l'objet d'une sensibilisation aux attentes respectives des employeurs et des salariés, tant sur les compétences attendues, que sur les objectifs partagés au sein de l'entreprise, dans une logique d'engagement réciproque :

- le recrutement d'un jeune diplômé peut parfois faire l'objet d'une phase d'adaptation et de transition vers la fonction d'encadrement : cette phase d'adaptation vise en particulier à préparer le salarié à des fonctions managériales ;
- au cours de la carrière, l'accès aux fonctions de cadre peut s'opérer par évolution externe ou par la promotion interne. Ce processus de reconnaissance peut notamment se baser sur l'activité conduite et réussie de management ou d'expertise, sur l'acquisition d'une certification ou d'un diplôme supérieur (par formation ou VAE) ;

- l'accès à des fonctions de cadre est encouragé, lorsque cela est pertinent, notamment par la mise à disposition d'une information la plus précise possible des conditions d'accès à ces fonctions, favorisant la validation des acquis de l'expérience et leur certification externe.

En outre, un usage des clauses de non-concurrence conforme au cadre légal et jurisprudentiel est de nature à faciliter les évolutions de carrière des cadres.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que l'employeur organise l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet entretien vise à vérifier que le salarié a bien bénéficié d'actions mises en place par l'employeur permettant, le cas échéant, une progression de carrière.

2.3.2. Renforcement du rôle de l'APEC en matière d'accompagnement des cadres

Cf. point 4 du présent texte.

3. Enjeux sociétaux

Comme cela a déjà été souligné, la proportion de femmes dans la population des personnels d'encadrement est passée de 30 % au début des années 2000 à 38 % en 2019^[1] ; sur les 40 dernières années, l'augmentation est encore significative, la part des femmes était en effet de 14 % au milieu des années 70, selon les statistiques publiés par l'APEC.

Par ailleurs, les pratiques de recrutement se diversifient, en intégrant de nouveaux outils comme les réseaux sociaux, et en privilégiant de plus en plus l'approche directe des candidats à potentiel. À travers ces évolutions, l'approche par compétences dans le recrutement devient aussi une réalité, et permet, d'une certaine manière, de diversifier les profils à l'embauche.

Enfin, dans un nouveau contexte managérial où la dynamique collaborative se renouvelle, où les attentes des employeurs et des managers sont de plus en plus diverses – ciblées à la fois sur des compétences techniques précises et des Soft-skills – l'engagement des cadres s'accompagne d'une aspiration à préserver son équilibre personnel et son investissement familial, social, associatif, syndical, citoyen, etc.

3.1. Égalité femme-homme

La féminisation de la population cadre est une réalité : elle pousse l'entreprise et ses collaborateurs, et notamment ses collaborateurs cadres managers, à se saisir pleinement des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit en termes d'égalité salariale ou d'accès aux opportunités d'évolution de carrière, pour y apporter des réponses concrètes.

Par exemple, pour agir contre les inégalités de salaires et d'accès aux responsabilités, trois leviers peuvent être activés, en tenant compte des particularités sectorielles :

- proposer des formations à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la formation initiale et continue, afin de favoriser un changement culturel sur les représentations collectives en la matière ;
- proposer des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle, en particulier à destination des managers ;
- instaurer un principe de candidatures mixtes pour toute procédure de recrutement et de promotion interne.

Afin d'identifier les axes de progrès en matière d'égalité femme-homme dans l'entreprise, et notamment en matière d'égalité salariale, les entreprises se saisissent pleinement de la loi relative à l'index égalité comme outil de mesure et levier potentiel d'action.

[1] Données APEC, 2019.

Par ailleurs, l'attention des entreprises est attirée sur la nécessité de respecter les dispositions législatives relatives à la protection des femmes à leur retour de congés maternité.

Enfin, il convient d'appeler les employeurs et les salariés à une vigilance particulière concernant la lutte contre les violences sexistes et les harcèlements sexuels au travail.

3.2. Équilibre entre vie professionnelle, engagement et vie personnelle

L'entreprise veille à ce que l'exercice de responsabilités au travail soit compatible avec les aspirations des cadres tant en terme familial, culturel, social, civique ou encore syndical.

Ainsi, le droit à l'investissement syndical des cadres doit être garanti, dans le respect des dispositions légales en vigueur : cela nécessite de se montrer vigilant s'agissant de la réalisation des parcours syndicaux. En outre, l'employeur doit être particulièrement vigilant à l'application des dispositions du code du travail en vigueur relatif à l'accompagnement des titulaires de mandats électifs et syndicaux, et à la valorisation de leurs parcours.

La mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation périodique en matière de qualité de vie au travail permet de développer des outils innovants favorisant un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

3.3. Diversité

Toute démarche visant à favoriser l'ascenseur social et diversifier le recrutement doit être encouragée. Là encore la lutte contre les stéréotypes et les discriminations est un enjeu majeur tant en termes de processus de recrutement que de pratiques de travail : la diversité des modalités de recrutement, de l'identification des profils (notamment en matière de diplômes, de certifications, de parcours) est un levier central d'amélioration de l'égalité des chances, à compétences équivalentes.

À cette fin, les entreprises peuvent notamment s'appuyer sur les services de l'APEC.

3.4. Emploi des cadres seniors

La mixité générationnelle, comme d'autres formes de mixités, est un atout pour l'entreprise : elle peut être le gage de plus de créativité, d'opportunité organisationnelle, d'enrichissements mutuels, de meilleure prévention des risques, etc.

Le tutorat, le transfert de compétences, le mécénat de compétences entre donneurs d'ordre et sous-traitants sont des pistes déjà évoquées, qui se retrouvent dans de nombreux accords d'entreprise. Elles doivent être encouragées mais aussi interrogées et challengées sur la place qu'elles accordent aux cadres seniors dans le collectif de travail, et sur le sens donné à cela.

En matière de maintien de l'employabilité des cadres seniors, ainsi que d'accompagnement des cadres seniors dans leurs parcours professionnels, les services de l'APEC peuvent être mobilisés.

Par ailleurs, l'emploi des seniors, et spécifiquement des cadres, est un enjeu majeur dans un contexte de vieillissement de la population, de transformation des métiers, et d'évolution des compétences attendus : cela peut nécessiter une réflexion au niveau interprofessionnel et/ou professionnel permettant d'identifier les mesures spécifiques pertinentes pour les entreprises, les salariés, et les demandeurs d'emploi concernés.

4. Renforcement du rôle de l'APEC en matière d'accompagnement des cadres : bilan, stratégie et priorités d'action

Le rôle et le sens économique de l'APEC doivent être renforcés, dans un environnement en pleine mutation, tant du côté du service public de l'emploi en phase de concentration, que du

secteur privé qui, dans le domaine du recrutement et de l'accompagnement des jeunes diplômés, des salariés et demandeurs d'emploi cadres, voit la concurrence s'accroître, dans une logique de professionnalisation et de numérisation plus poussée.

Afin de garantir le périmètre des cotisants de l'APEC, et ainsi de sécuriser ses moyens, les travaux de la commission paritaire APEC se basent sur les définitions des bénéficiaires visées aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est nécessaire de réaffirmer les grands principes d'intervention de l'APEC, qui sont de répondre aux enjeux et problématiques rencontrés par les salariés cadres et les entreprises, avec un focus particulier sur les TPE-PME.

D'autres enjeux stratégiques et opérationnels se posent de façon très immédiate :

- déploiement d'une offre de service APEC sur un mode « phygital », alliant offre de service physique et prestations numériques ;
- comme évoqué au point 3.4, l'accompagnement des cadres seniors doit être une priorité pour l'action de l'APEC ;
- l'accès au CEP pour les cadres ayant un projet de démission de leur emploi en vue d'une reconversion ou d'une création d'entreprise doit être sécurisé.

À ces fins, et sur la base d'un état des lieux et d'un bilan partagés, les partenaires sociaux gestionnaires de l'APEC déterminent un mandat de négociation pour l'APEC dans la perspective de la révision du mandat de service public à horizon 2021.

D'une façon générale, l'accès des cadres – jeunes diplômés, salariés et demandeurs d'emploi – aux services de l'APEC doit être facilité : cela se traduit par la mise en œuvre d'actions, y compris, dans la mesure du possible, au niveau de l'entreprise, permettant de renforcer la visibilité et l'appropriation de son offre de services par ses bénéficiaires.

5. Durée, règles de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Fait à Paris, le 28 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 janvier 2021
relatif au contrat intermittent

NOR : ASET2150322M

IDCC : 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de compléter les dispositions relatives au contrat intermittent afin de l'adapter à la jurisprudence.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier :

- l'article 18 du titre II des dispositions générales de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, ainsi que ;
- l'article 24.4 du chapitre I^{er}, titre III sur la durée du travail des dispositions générales de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 18 de la convention collective

L'article 18 de la convention est modifié comme suit :

« Article 18 | Travail intermittent

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes

saisonnnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

Les employeurs pourront recourir à ce type de contrat pour les emplois de vendeurs/ vendeuses, magasinier vendeur, magasinier, magasinier qualifié.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail, non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut être inférieure à 200 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.

Les dates de départ en congé sont fixées conformément aux dispositions du code du travail.

Le contrat devra préciser les modalités de rémunération avec ou sans lissage.

Le taux horaire du salarié pourra être majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. »

Article 2 | Modification de l'article 24.4 de la convention collective

L'article 24.4 de la convention est modifié comme suit :

« Article 24.4 | Salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent

Les temps de travail des salariés à temps partiel et des salariés sous contrat de travail intermittent définis à l'article 18 de la présente convention peuvent également, en accord avec les intéressés, être réduits dans la proportion de 10 %.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la date de mise en œuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur aptitude professionnelle. »

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les contrats intermittents applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les contrats intermittents doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet accord.

Article 5 | *Extension*

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent accord.

Article 6 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 7 | *Dépôt*

Le présent accord sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Accord du 27 janvier 2021
relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion

NOR : ASET2150323M

IDCC : 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de compléter les dispositions relatives au forfait jours afin d'adapter ce dispositif aux exigences résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de la jurisprudence.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier les articles 24.6 *b* et 24.7 du chapitre I^{er} du titre III de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 et d'y ajouter un article 25 *bis*.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de la convention collective

Article 1.1 | Modification de l'article 24.6 b

L'article 24.6 *b* de la convention est modifié comme suit :

« 1. Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail,

conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour 1 année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de 12 mois consécutifs.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé *pro rata temporis*, tenant compte de la journée de solidarité.

À titre d'exemple : période de référence : 1^{er} juin N - 31 mai N + 1

Embauche au 1^{er} janvier année N + 1

Forfait sur la période du 1^{er} juin N + 1 au 31 mai N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle mentionné ci-après.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un "document de contrôle" établi par l'employeur.

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et 1 demie journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Sur ce "document de contrôle", le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Dans le mois qui suit la réception du "document de contrôle" complété par le salarié, la direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

En cas de charge de travail anormale constatée par la direction au moyen de ce document ou en cas d'alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l'amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la direction arrêteront d'un commun accord toute mesure propre à corriger la situation.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l'amplitude de ses journées d'activité et la rémunération.

Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique.

Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Les modalités d'affectation sur un compte épargne tel que défini à l'article 25, des journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

Le cadre au forfait jour respectera les dispositions relatives à la déconnexion figurant à l'article 25 *bis* du présent chapitre.

3. Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Pour le calcul des soldes de rémunération, en cas de cessation du contrat de travail, ou des retenues sur salaire à opérer en cas de période d'absence non rémunérée, le nombre de jours de travail que comporte 1 mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur (exemple : $218/12 = 19$).

4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord

avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %.

Lorsqu'il existe un compte épargne-temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus. »

Article 1.2 | Modification de l'article 24.7

L'article 24.7 de la convention est modifié comme suit :

« Les agents de maîtrise de niveau V qui, dans le cadre de leurs fonctions ont un horaire de travail non-prédéterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées aux paragraphes 2, 3 et 4 du 24.6 b »

Article 1.3 | Insertion d'un article 25 bis

Un article 25 bis est créé et rédigé comme suit :

« Article 25 bis | Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté.

En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le forfait jours et le droit à la déconnexion applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les forfaits jours et le droit à la déconnexion doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet accord.

Article 4 | Extension

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent accord.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 12 du 23 septembre 2019

relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2150342M

IDCC : 2412

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

SPFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de la production des films d'animation s'est dotée en 2004 d'une convention collective nationale (IDCC 2412). Les partenaires sociaux de la branche ont, par une négociation collective régulière et suivie, fait évoluer ce texte depuis cette date pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires. Le présent avenant se situe dans la continuité de ce dialogue social régulier.

Le présent avenant revoit la rédaction de l'article 9 de la convention collective nationale afin de le mettre en conformité à la loi du 8 août 2016 qui, en instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), a modifié les missions des commissions paritaires de suivi existantes au sein des conventions collectives.

Article unique

L'article 9 de la convention collective de la production de film d'animation (IDCC 2412) est remplacé par la rédaction suivante :

« **Article 9 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux articles L. 2232-9 et suivants du code du travail. Elle se substitue à la précédente commission d'interprétation, de conciliation et de suivi.

9.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche.

La commission est présidée par un représentant des employeurs les 2 premières années. Au terme de ce délai, en fonction de l'évolution de la branche, les parties seront amenées à redéfinir la gouvernance de cette commission. Le fonctionnement pérenne de la commission sera fixé dans le règlement intérieur.

Pour ce qui est de sa mission d'interprétation, elle est réunie sur demande d'une organisation représentative de salariés ou d'employeurs relevant du champ de la présente convention.

La demande est adressée au secrétariat de la commission, par lettre recommandée avec avis de réception. La réunion doit avoir lieu dans les 3 semaines qui suivent la réception de cette demande.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation représentant le collège des employeurs. Cette organisation informe le ministère chargé du travail de l'adresse postale et numérique de la commission. Les adresses postale et numérique de la commission sont les suivantes :

CPPNI de la production de films d'animation c/o SPFA, 5, rue Cernuschi, 75017 Paris (cppniProdAnim@spfa-france.fr)

Un règlement intérieur précise l'organisation de la commission, les missions faisant l'objet d'une délibération et les modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Il sera élaboré par les membres lors de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant instituant ladite commission.

9.2. Missions

9.2.1. Représentation de la branche

La commission exerce une représentation collective de la branche, notamment vis-à-vis des entreprises et des pouvoirs publics.

9.2.2. Veille

La commission exerce une mission de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi dans la branche.

9.2.3. Observatoire paritaire de la négociation collective et rapport annuel d'activité

La commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche de la production de films d'animation. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, conclus dans le champ de la présente convention sont transmis à la commission dans le respect des dispositions et formes de confidentialité figurant à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

La commission rédige un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre des articles énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La commission formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

9.2.4. *Interprétation*

En matière d'interprétation, la commission peut être saisie, avant toute action contentieuse, de tout litige entre un employeur et un salarié relatif à l'application de la présente convention collective dans une entreprise de la branche de la production de films d'animation. La partie demanderesse de l'interprétation (employeur et/ou salarié) informe une organisation représentative membre de la présente CPPNI qui pourra saisir la commission selon les modalités prévues à l'article 9.1 de la présente convention.

Par ailleurs, toute organisation signataire pourra saisir la commission relativement à l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective.

Le nombre de voix délibératives entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés est réparti à égalité entre les deux collèges.

Enfin, la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

9.2.5. *Conciliation*

En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les deux parties à un différend, entre un employeur relevant du champ de la présente convention collective et un salarié, sont d'accord pour lui confier une telle mission.

Les modalités de saisine pour les missions figurant aux articles 9.2.4 et 9.2.5 sont précisées dans le règlement intérieur.

9.3. *Négociations collectives et suivi*

La commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues par le code du travail. Elle définit son agenda de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3.

La commission pourra examiner l'intérêt d'envisager une modification de la présente convention, ou l'adjonction de nouvelles dispositions. »

Fait à Paris, le 23 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 14 du 23 septembre 2019
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2150344M

IDCC : 2412

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

SPFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Négociation annuelle obligatoire

Les salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation sont revalorisés de 1,2 % à compter du 1^{er} octobre 2019.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord.

Article 2 | Garantie de revalorisation salariale

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties, les revalorisations suivantes :

- pour l'année 2020, les salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation seront revalorisés d'au moins 1 % ;
- pour l'année 2021, les salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation seront revalorisés d'au moins 1 %.

Ces garanties ne préjugent pas du résultat final des négociations annuelles qui auront lieu en 2020 et 2021 conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la production de films d'animation.

Fait à Paris, le 23 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe

« 32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

Fonction	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
Producteur	Hors catégorie	
Directeur général (non mandataire social)		
Directeur général délégué (non mandataire social)	I	3 072 €
Directeur général adjoint		3 072 €
Secrétaire général		3 072 €
Directeur administratif et financier		3 072 €
Directeur juridique		3 072 €
Directeur des ressources humaines et de la formation		3 072 €
Directeur de la recherche et du développement		3 072 €
Directeur de la distribution		3 072 €
Directeur de la communication		3 072 €
Producteur exécutif		3 072 €
Directeur des opérations		3 072 €
Directeur du studio		3 072 €
Directeur littéraire		3 072 €
Directeur exploitation		3 072 €
Délégué général		3 072 €
Chargé de négociation/Business Affairs		3 072 €
Contrôleur de gestion		3 072 €
Responsable administratif et financier		3 072 €
Responsable juridique	II	2 595 €
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 595 €
Responsable informatique		2 595 €
Responsable exploitations dérivées		2 595 €
Chef de studio		2 595 €
Chef comptable		2 595 €
Juriste		2 595 €
Chargé de communication		2 595 €
Responsable des sites web		2 595 €

Fonction	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
Chef de projet édition		2 595 €
Ingénieur RD		2 595 €
Chef de projet vidéo/VOD	III A	2 298 €
Chef de projet Licensing		2 298 €
Chef de projet nouveaux médias		2 298 €
Chef de projet recherche et développement		2 298 €
Chargé des ventes internationales		2 298 €
Assistant de direction		2 298 €
Attaché de presse		2 298 €
Contrôleur de gestion junior	III B	2 164 €
Administrateur de royalties		2 164 €
Développeur		2 164 €
Comptable		2 164 €
Responsable de la paie		2 164 €
Webmestre		2 164 €
Adjoint du directeur de studio		2 164 €
Adjoint du chef de studio	IV	1 698 €
Adjoint du directeur littéraire		1 698 €
Assistant juridique		1 698 €
Régisseur		1 698 €
Traffic Manager		1 698 €
Secrétaire-standardiste		1 698 €
Assistant administratif		1 698 €
Assistant comptable		1 698 €
Assistant de communication	V	1 602 €
Assistant commercial		1 602 €
Assistant développeur		1 602 €
Hôte standardiste		1 602 €
Coursier	VI	1 549 €
Gardien		1 549 €
Agent d'entretien		1 549 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
Réalisation	Réalisateur(rice)			3 433 €
	Directeur(rice) de l'image/photo			2 920 €
	Directeur(rice) artistique			2 920 €
	Directeur(rice) d'écriture		I	2 935 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) de projet			2 920 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) de projet adjoint			2 920 €
	Storyboarder(euse)	Chef(fe)		2 935 €
		Confirmé(e)	II	2 648 €
	Assistant(e) Storyboarder(euse)		V	1 602 €
	1 ^{er} (e) assistant(e) réalisateur(rice)		II	2 256 €
Conception/ fabrication des éléments	Scripte		IIIB	1 724 €
	2 ^e assistant(e) réalisateur(rice)		IV	1 685 €
	Coordinateur(rice) d'écriture			1 685 €
	Directeur(rice) décor		I	2 776 €
	Dessinateur(rice) d'animation	Chef(fe)		2 542 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 866 €
	Superviseur(se) pipeline		IIIA	2 255 €
	Infographiste pipeline		IIIB	2 007 €
	Assistant(e) infographiste pipeline		V	1 671 €
	Directeur(rice) Rigging/set up		I	2 945 €
Lay-Out	Infographiste Rigging/set up	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	2 007 €
	Assistant(e) infographiste Rigging/ Set up		V	1 685 €
	Décorateur(rice)	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 899 €
	Assistant(e) décorateur		V	1 602 €
	Coloriste		IV	1 685 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) Lay-Out		I	2 860 €
	Infographiste Lay-Out	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 876 €
Animation	Assistant(e) infographiste Lay-Out		V	1 685 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) d'animation		I	2 935 €
	Chef(fe) assistant(e)s animateurs		IIIA	2 181 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
	Animateur(rice)	Chef(fe)	II	2 638 €
		Confirmé(e)	IIIB	2 213 €
	Assistant(e) animateur(rice)		IV	1 819 €
Compositing	Directeur(rice)/superviseur(se) Compositing		I	2 776 €
	Infographiste Compositing	Chef(fe)	II	2 362 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 724 €
	Assistant(e) infographiste Compositing		V	1 685 €
Post production	Directeur(rice) technique post-prod		I	2 765 €
	Ingénieur(e) du son Responsable technique post prod		II	2 507 € 2 458 €
	Bruiteur(se)		IIIA	2 459 €
	Directeur(rice) stéréographe Stéréographe		I	2 765 €
		Chef(fe)	II	2 507 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) stéréographe		V	1 602 €
	Monteur(se) d'image/son/animatique	Chef(fe)	II	2 507 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) monteur(se) d'image/son/animatique		V	1 602 €
	Étalonneur(se) numérique	Chef(fe)	II	2 637 €
		Confirmé(e)	IIIB	2 007 €
	Assistant(e) étalonneur(se) numérique		V	1 602 €
	Détecteur(rice) d'animation		IV	1 685 €
	Opérateur(rice) son		IIIB	2 286 €
	Assistant(e) opérateur(rice) son		V	1 602 €
Technique	Infographiste développeur		IIIB	1 899 €
	Responsable d'exploitation			2 236 €
	Administrateur(rice) système et réseaux*		II	2 237 €
	Technicien(ne) système, réseau & maintenance*		IIIB	1 899 €
	Opérateur(rice) système réseau et maintenance*		V	1 742 €
	Superviseur(se) Data et calcul		IIIA	2 255 €
	Opérateur(rice) Data et calcul		IIIB	1 724 €
Production	Directeur(rice) de production		I	2 829 €
	Superviseur(se) de production		II	2 521 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
	Administrateur(rice) de production		IIIA	2 191 €
	Chargé(e) de production			1 903 €
	Comptable de production	Confirmé(e)	IIIB	1 724 €
	Coordinateur(rice) de production		IV	1 685 €
	Assistant(e) de production		V	1 602 €
	Directeur(rice) technique		I	2 829 €
	Infographiste technique		IIIB	2 007 €
	Assistant(e) infographiste technique		V	1 685 €
(*) Il est rappelé que les fonctions suivies d'une (*) doivent, pour être éligibles au CDD d'usage, être affectées à une production, clairement identifiée.				

Filière 3 : animation 2D

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
Conception/ fabrication des éléments	Chef(fe) modèles couleurs		II	2 186 €
	Assistant(e) dessinateur		V	1 602 €
Lay-Out	Dessinateur(rice) Lay-Out	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	2 007 €
Animation	Animateur(rice) feuilles d'exposition	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	2 072 €
	Intervalliste		V	1 602 €
Traçage, scan et colorisation	Vérificateur(rice) d'animation	Chef(fe)	II	2 245 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 724 €
	Vérificateur(rice) trace colorisation	Chef(fe)	IIIA	2 191 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 685 €
	Responsable scan		IV	1 685 €
	Traceur(se)		V	1 602 €
	Gouacheur(se)			1 602 €
	Opérateur(rice) scan			1 549 €

Filière 4 : animation 3D

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
Conception et fabrication des éléments	Directeur(rice)/superviseur(se) de modélisation		I	2 945 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) textures et Shading			2 945 €
	Directeur(rice) effets dynamiques et des simulations			2 945 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
	Designer(euse)		II	2 186 €
	Sculpteur(se) 3D	Chef(fe)		2 186 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 866 €
	Assistant sculpteur 3D		V	1 671 €
	Infographiste de modélisation	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 866 €
	Assistant(e) infographiste de modélisation		V	1 671 €
	Infographiste textures et Shading	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 866 €
	Assistant(e) infographiste texture et Shading		V	1 671 €
	Infographiste d'effets dynamiques/simulations	Chef(fe)	II	2 490 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 866 €
	Assistant(e) infographiste d'effets dynamiques/simulations		V	1 671 €
Rendu et éclairage	Directeur(rice)/superviseur(se) rendu éclairage		I	2 776 €
	Infographiste rendu éclairage	Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) infographiste rendu éclairage		V	1 671 €
	Directeur(rice) matte Painting		I	2 776 €
	Infographiste matte painter(euse)		IIIB	2 333 €
	Assistant(e) infographiste matte painter(euse)		V	1 671 €
Effets visuels numériques	Directeur(rice) des effets visuels numériques		I	2 860 €
	Infographiste des effets visuels numériques	Chef(fe)	II	2 638 €
		Confirmé(e)	IIIA	2 322 €
	Assistant(e) infographiste des effets visuels numériques		V	1 671 €

Filière 5 : volume

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
	Animateur(rice) volume	Chef(fe)	II	2 638 €
		Confirmé(e)	IIIB	2 213 €
	Assistant(e) animateur volume		IV	1 685 €
	Décorateur(rice) volume	Chef(fe)	II	2 331 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) décorateur(rice) volume		V	1 602 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
	Opérateur(rice) volume	Chef(fe)	II	2 331 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) opérateur volume		V	1 602 €
	Plasticien(ne) volume	Chef(fe)	II	2 331 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) plasticien(ne) volume		V	1 602 €
	Accessoiriste volume	Chef(fe)	IIIA	2 031 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) accessoiriste volume		V	1 602 €
	Technicien(ne) effets spéciaux volume		IIIB	1 800 €
	Mouleur(se) volume	Chef(fe)	IIIA	2 031 €
		Confirmé(e)	IV	1 685 €
	Assistant(e) mouleur(se) volume		V	1 602 €
	Mécanicien(ne) volume	Chef(fe)	IIIA	2 031 €
		Confirmé(e)	IIIB	1 800 €
	Assistant(e) mécanicien(ne) volume		V	1 602 €

Filière 6 : Motion Capture

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
Tournage Mocap	Superviseur(se) Mocap		I	2 776 €
	Opérateur(rice) capture de mouvement		IIIB	1 668 €
	Assistant(e) opérateur(rice) capture de mouvement		V	1 564 €
	Opérateur(rice) retouche en temps réel		IIIB	1 668 €
	Assistant(e) opérateur(rice) retouche en temps réel		V	1 564 €
	Opérateur(rice) traitement et intégration		IIIB	1 668 €
	Assistant(e) opérateur(rice) traitement et intégration		V	1 564 €
	Opérateur(rice) Headcam		IIIB	1 668 €
	Assistant(e) opérateur(rice) Headcam		V	1 564 €

Filière 7 : artiste de complément

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Au 1 ^{er} octobre 2019
	Figurant(e) Mocap		IIIB	1 865 €

32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage au 1^{er} octobre 2019

Filière 2 : tronc commun

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
Réalisation	Réalisateur(rice)			187,09 €	935,46 €	1 069,09 €	4 053,73 €
	Directeur(rice) de l'image/photo			160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Directeur(rice) artistique			160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Directeur(rice) d'écriture		I	160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) de projet			160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) de projet adjoint			160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Storyboarder(euse)	Chef(fe)		160,21	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
		Confirmé(e)	II	144,09 €	720,44 €	822,14 €	3 121,97 €
	Assistant(e) storyboarder(euse)		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	1 ^{er} (e) assistant(e) réalisateur(rice)		II	133,19 €	665,95	759,95 €	2 885,83 €
Conception/ fabrication des éléments	Scripte		IIIB	95,16 €	475,79 €	542,95 €	2 061,80 €
	2 ^e assistant(e) réalisateur(rice)		IV	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Coordinateur(rice) d'écriture			86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Directeur(rice) décor			151,61 €	758,06 €	865,07 €	3 284,98 €
		Chef(fe)	I	138,71 €	693,56 €	791,47 €	3 005,50 €
	Dessinateur(rice) d'animation	Confirmé(e)	IIIB	102,90 €	514,51 €	587,14 €	2 229,61 €
	Superviseur(se) pipeline		IIIA	123,19 €	615,95 €	702,90 €	2 669,17 €
	Infographiste pipeline		IIIB	110,65 €	553,24 €	631,34 €	2 397,42 €
	Assistant(e) infographiste pipeline	Confirmé(e)	V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo	
	Directeur(rice)/superviseur(se) Rigging/Set-up		I	160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €	
	Infographiste Rigging/Set-up	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €	
		Confirmé(e)	IIIB	117,28 €	586,42 €	669,20 €	2 541,20 €	
	Assistant(e) infographiste Rigging/Set-up		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €	
	Décorateur(rice)	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €	
		Confirmé(e)	IIIB	104,00 €	520,01 €	593,42 €	2 253,43 €	
	Assistant(e) décorateur		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €	
	Coloriste		IV	86,78 €	433,88 €	495,13 €	1 880,21 €	
	Lay-Out	Directeur(rice)/superviseur(se) Lay-Out		I	155,92 €	779,59 €	889,64 €	3 378,29 €
		Infographiste Lay-Out	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €
Confirmé(e)			IIIB	110,65 €	553,26 €	631,36 €	2 397,51 €	
Animation	Assistant(e) infographiste Lay-Out		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €	
	Directeur(rice)/superviseur(se) d'animation		I	160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €	
	Chef(fe) assistant(e)s animateur(rice)s		IIIA	120,52 €	602,60 €	687,66 €	2 611,30 €	
	Animateur(rice)	Chef(fe)	II	144,09 €	720,44 €	822,14 €	3 121,97 €	
		Confirmé(e)	IIIB	121,71 €	608,55 €	694,46 €	2 637,12 €	
	Assistant(e) animateur(rice)		IV	99,45 €	497,23 €	567,42 €	2 154,71 €	

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
Compositing	Directeur(rice)/superviseur(e) Compositing		I	151,61 €	758,06 €	865,07 €	3 284,98 €
	Infographiste Compositing	Chef(fe)	II	129,03 €	645,15 €	736,22 €	2 795,72 €
		Confirmé(e)	IIIB	106,26 €	531,30 €	606,30 €	2 302,35 €
	Assistant(e) infographiste Compositing		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
Post production	Directeur(rice) technique post prod		I	133,33 €	666,63 €	760,74 €	2 888,81 €
	Ingénieur(e) du son		II	133,34 €	666,68 €	760,80 €	2 889,03 €
		Responsable technique post prod		118,86 €	594,30 €	678,19 €	2 575,35 €
	Bruiteur(se)		IIIA	124,29 €	621,44 €	709,17 €	2 692,98 €
	Directeur(rice) stéréographe		I	160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
		Chef(fe)	II	144,09 €	720,44 €	822,14 €	3 121,97 €
	Stéréographe	Confirmé(e)	IIIB	121,71 €	608,55 €	694,46 €	2 637,12 €
	Assistant(e) stéréographe		V	100,90 €	504,51 €	575,72 €	2 186,24 €
		Chef(fe)	II	198,93 €	994,66 €	1 135,07 €	4 310,27 €
	Monteur(se) d'image/son/animatique	Confirmé(e)	IIIB	137,20 €	686,00 €	782,84 €	2 972,74 €
	Assistant(e) monteur(se) d'image/son/animatique		V	88,43 €	442,15 €	504,56 €	1 916,01 €
	Étalonneur(se) numérique	Chef(fe)	II	133,33 €	666,63 €	760,74 €	2 888,81 €
		Confirmé(e)	IIIB	102,90 €	514,51 €	587,14 €	2 229,61 €
	Assistant(e) étalonneur(se) numérique		V	88,43 €	442,15 €	504,56 €	1 916,01 €
	Détecteur(rice) d'animation		IV	86,78 €	433,88 €	495,13 €	1 880,21 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
Technique	Opérateur(rice) son		IIIB	119,92 €	599,62 €	684,26 €	2 598,39 €
	Assistant(e) operateur(rice) son		V	88,43 €	442,15 €	504,56 €	1 916,01 €
	Infographiste développeur(se)		IIIB	95,16 €	475,79 €	542,95 €	2 061,80 €
	Responsable d'exploitation		II	121,51 €	607,53 €	693,30 €	2 632,71 €
	Administrateur(rice) système et réseaux*			121,51 €	607,53 €	693,30 €	2 632,71 €
	Technicien(ne) système, réseau et maintenance*		IIIB	95,16 €	475,79 €	542,95 €	2 061,80 €
	Opérateur(rice) système réseau et maintenance*		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Superviseur(se) Data et calcul		IIIA	123,19 €	615,95 €	702,90 €	2 669,17 €
	Opérateur(rice) Data et calcul		IIIB	96,14 €	480,70 €	548,56 €	2 083,08 €
	Directeur(rice) de production		I	153,77 €	768,85 €	877,38 €	3 331,75 €
Production	Superviseur(se) de production		II	136,95 €	684,76 €	781,42 €	2 967,34 €
	Administrateur(rice) de production		IIIA	119,33 €	596,64 €	680,86 €	2 585,49 €
	Chargé(e) de production			104,70 €	523,50 €	597,40 €	2 268,56 €
	Comptable de production		IIIB	95,16 €	475,79 €	542,95 €	2 061,80 €
	Coordinateur(rice) de production		IV	86,03 €	430,17 €	490,89 €	1 864,10 €
	Assistant(e) de production		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Directeur(rice) technique		I	160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Infographiste technique		IIIB	110,65 €	553,24 €	631,34 €	2 397,42 €
	Assistant(e) infographiste technique		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €

Filière 3 : animation 2D

Secteur	Fonctions (suivies de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
Conception/ fabrication des éléments	Chef(fe) modèles couleurs		II	118,86 €	594,30 €	678,19 €	2 575,35 €
	Assistant(e) dessinateur(rice)		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
Lay-Out	Dessinateur(rice) Lay-Out	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €
		Confirmé(e)	IIIB	110,65 €	553,24 €	631,34 €	2 397,42 €
Animation	Animateur(rice) feuilles d'exposition	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €
		Confirmé(e)	IIIB	113,97 €	569,83 €	650,27 €	2 469,31 €
	Intervalliste		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
Traçage, scan et colorisation	Vérificateur(rice) d'animation	Chef(fe)	IIIA	123,19 €	615,95 €	702,90 €	2 669,17 €
		Confirmé(e)	IIIB	95,16 €	475,79 €	542,95 €	2 061,80 €
	Vérificateur(rice) trace colorisation	Chef(fe)	IIIA	119,92 €	599,62 €	684,26 €	2 598,39 €
		Confirmé(e)	IIIB	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Responsable scan		IV	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Traceur(se) Gouacheur(se) Opérateur(rice) scan		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
				86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €

Filière 4 : animation 3D

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
Conception/ fabrication des éléments	Directeur(rice)/superviseur(se) de modélisation			160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Directeur(rice)/superviseur(se) tex- tures et Shading		I	160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Directeur(rice) effets dynamiques et des simulations			160,21 €	801,07 €	914,15 €	3 471,38 €
	Designer(euse)		II	118,86 €	594,30 €	678,19 €	2 575,35 €
	Sculpteur(se) 3D	Chef(fe)		118,86 €	594,30 €	678,19 €	2 575,35 €
		Confirmé(e)	IIIB	102,90 €	514,50 €	587,13 €	2 229,55 €
	Assistant(e) sculpteur(se) 3D		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Infographiste de modélisation	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €
		Confirmé(e)	IIIB	102,90 €	514,51 €	587,14 €	2 229,61 €
	Assistant(e) infographiste de modé- lisation		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Infographiste textures et Shading	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €
		Confirmé(e)	IIIB	106,26 €	531,30 €	606,30 €	2 302,35 €
	Assistant(e) infographiste textures et Shading		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Infographiste d'effets dynamiques/ simulations	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €
		Confirmé(e)	IIIB	117,28 €	586,40 €	669,18 €	2 541,14 €
	Assistant(e) infographiste d'effets dynamiques/simulations		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
Rendu et éclairage	Directeur(rice)/superviseur(se) rendu éclairage	Confirmé(e)	I	151,61 €	758,06 €	865,07 €	3 284,98 €
	Infographiste rendu éclairage		IIIB	102,90 €	514,50 €	587,13 €	2 229,55 €
	Assistant(e) infographiste rendu éclairage		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Directeur(rice) Matte Painting		I	151,61 €	758,06 €	865,07 €	3 284,98 €
	Infographiste Matte Painting		IIIB	128,35 €	641,73 €	732,32 €	2 780,89 €
	Assistant(e) infographiste Matte Painting		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
Effets visuels numériques	Directeur(rice) des effets visuels numériques		I	160,21 €	801,05 €	914,13 €	3 471,29 €
	Infographiste des effets visuels numériques	Chef(fe)	II	135,49 €	677,43 €	773,05 €	2 935,57 €
		Confirmé(e)	IIIA	117,28 €	586,42 €	669,20 €	2 541,20 €
	Assistant(e) infographiste des effets visuels numériques		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €

Filière 5 : volume

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
	Animateur(rice) volume	Chef(fe)	II	144,09 €	720,44 €	822,14 €	3 121,97 €
		Confirmé(e)	IIIB	121,71 €	608,55 €	694,46 €	2 637,12 €
	Assistant(e) animateur(rice) volume		IV	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
	Décorateur(rice) volume	Chef(fe)	II	126,88 €	634,41 €	723,97 €	2 749,18 €
		Confirmé(e)	IIIB	101,20 €	506,00 €	577,43 €	2 192,71 €
	Assistant(e) décorateur(rice) volume		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Opérateur(rice) volume	Chef(fe)	II	126,88 €	634,41 €	723,97 €	2 749,18 €
		Confirmé(e)	IIIB	101,20 €	506,00 €	577,43 €	2 192,71 €
	Assistant(e) opérateur volume		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Plasticien(ne) volume	Chef(fe)	II	126,88 €	634,41 €	723,97 €	2 749,18 €
		Confirmé(e)	IIIB	101,20 €	506,00 €	577,43 €	2 192,71 €
	Assistant(e) plasticien(ne) volume		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Accessoiriste volume	Chef(fe)	IIIA	111,20 €	556,01 €	634,50 €	2 409,44 €
		Confirmé(e)	IIIB	101,20 €	506,00 €	577,43 €	2 192,71 €
	Assistant(e) accessoiriste volume		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Technicien(ne) effets spéciaux volume		IIIB	101,20 €	506,00 €	577,43 €	2 192,71 €
	Mouleur(se) volume	Chef(fe)	IIIA	111,20 €	556,01 €	634,50 €	2 409,44 €
		Confirmé(e)	IV	101,20 €	506,00 €	577,43 €	2 192,71 €
	Assistant(e) mouleur volume		V	86,02 €	430,10 €	490,81 €	1 863,81 €
	Mécanicien(ne) volume	Chef(fe)	IIIA	111,20 €	556,01 €	634,50 €	2 409,44 €
		Confirmé(e)	IIIB	101,20 €	506,00 €	577,43 €	2 192,71 €
	Assistant(e) mécanicien(ne)		V	84,07 €	420,36 €	479,70 €	1 821,60 €

Filière 6 : Motion Capture

Secteur	Poste (suivi la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
Tournage Mocap	Superviseur(se) Mocap		I	151,61 €	758,06 €	865,07 €	3 284,98 €
	Opérateur(rice) capture de mouvement		IIIB	102,90 €	514,51 €	587,14 €	2 229,61 €
	Assistant(e) opérateur(rice) capture de mouvement		V	87,29 €	436,46 €	498,08 €	1 891,38 €
	Opérateur retouche en temps réel		IIIB	102,90 €	514,51 €	587,14 €	2 229,61 €
	Assistant(e) opérateur(rice) retouche en temps réel		V	97,49 €	487,46 €	556,27 €	2 112,36 €
	Opérateur(rice) traitement et intégration		IIIB	102,90 €	514,51 €	587,14 €	2 229,61 €
	Assistant(e) opérateur(rice) traitement et intégration		V	87,29 €	436,46 €	498,08 €	1 891,38 €
	Opérateur(rice) Headcam		IIIB	102,90 €	514,51 €	587,14 €	2 229,61 €
	Assistant(e) opérateur(rice) Headcam		V	87,29 €	436,46 €	498,08 €	1 891,38 €

Filière 7 : artiste de complément

Secteur	Fonction (suivie de la version féminisée)	Position	Catégorie	Journée (7 heures)	Hebdo 35 heures	Hebdo 39 heures	Mensuel sur base 35 heures hebdo
	Figurant(e) Mocap		IIIB	108,43 €	542,15 €	618,68 €	2 349,35 €

Convention collective

IDCC : **2980** | **MÉTALLURGIE**
(Somme)
(8 décembre 2010)

Avenant n° 11 du 4 décembre 2020
 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)
 pour l'année 2020 (Somme)

NOR : ASET2150326M

IDCC : 2980

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Somme ;

USM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération effectives annuelles garanties

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2020, pour la durée légale du travail, comme suit :

(En euros.)

Coefficient	REAG 2020 (base 151,67 heures)
140	18 474
145	18 554
155	18 567
170	18 624
180	18 780
190	19 013
215	19 581
225	20 137
240	21 164

Coefficient	REAG 2020 (base 151,67 heures)
255	21 866
270	22 836
285	23 977
305	24 922
335	27 591
365	29 384
395	31 854

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

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

Article 2 | *Dépôt et publicité de l'accord*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Amiens, le 4 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **829** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Vaucluse)

(20 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

Avenant n° 71 du 2 décembre 2020
relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels (TGA)
(Vaucluse)

NOR : ASET2150325M

IDCC : 829

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

UIMM Vaucluse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point au 1^{er} janvier 2021

La valeur du point est fixée à 4,73 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte, ainsi, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2 | TGA à compter de l'année 2020

Le présent avenant institue à compter de 2020, un barème des taux garantis annuels (TGA), s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors ateliers, aux ouvriers, et aux agents de maîtrise d'ateliers, occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, sur la base de

l'horaire légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'heures supérieures à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux de garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables au *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3 | Dépôt légal

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Avignon, le 2 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

(En euros.)

Nouvelle classification	TEG 35 heures		Ouvrier	Maîtrise d'atelier	ADM et technicien
1	N1	140	18 650		18 650
2		145	18 650		18 650
3		155	18 650		18 650
4	N2	170	18 884		18 774
5		180			18 839
6		190	18 839		18 922
7	N3	215	18 927	18 952	18 944
8		225			19 188
9		240	19 693	19 724	19 712
10	N4	255	20 135	20 186	20 126
11		270	21 314		21 293
12		285	22 491	22 558	22 477
13	N5	305		23 694	23 607
14		335		26 012	25 926
15		365		28 327	28 240
16		395		30 638	30 543

Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2150329M

IDCC : 2111

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,35	1 800,90	3 %	10,66	1 854,84
II	10,42	1 813,08	3 %	10,73	1 867,02
III	10,60	1 844,40	3 %	10,92	1 900,08

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
IV	10,82	1 882,68	3 %	11,14	1 938,36
V	11,02	1 917,48	4 %	11,46	1 994,04
VI	11,56	2 011,44	4 %	12,02	2 091,48
VII	11,86	2 063,64			
VIII	12,25	2 131,50			
IX	12,97	2 256,78			
X	13,76	2 394,24			
XI	14,66	2 550,84			
XII	15,61	2 716,14			

Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116 | Convention collective nationale

IDCC : 413 | **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES
INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

Avenant n° 322 du 8 octobre 2011
relatif aux régimes de prévoyance collectifs

NOR : ASET2150339M

IDCC : 413

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

FEGAPEI ;

SYNEAS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FFASS CFE-CGC ;

FNAS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT ;

SGEI CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan des conditions de la mutualisation et redéfinir les conditions de couverture minima du régime de prévoyance conventionnel institué par l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005. Ces nouvelles couvertures sont détaillées par le présent avenant n° 322 du 8 octobre 2010 dans les conditions ci-après. L'avenant n° 322 du 8 octobre 2010 se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions de l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant n° 322 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1^{er} des dispositions permanentes de la convention collective nationale du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent avenant (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable).

L'ensemble des garanties est suspendu de plein droit dans tous les cas où le contrat de travail de l'assuré est suspendu, sans perception d'indemnités journalières de sécurité sociale, sauf lorsque la suspension est due à :

- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré de toute nature, d'une durée maximale de 1 mois consécutif.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due.

La garantie reprend effet dès la reprise effective de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme ayant recueilli l'adhésion en soit informé dans les 3 mois suivant la reprise.

La cessation de la garantie intervient à la date de cessation d'activité professionnelle.

Article 2 | Garantie capital décès

Article 2.1 | Objet et montant de la garantie

a) En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit, pour tout assuré :

- 350 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès ;
- 450 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie invalidité absolue et définitive.

Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se substitue à la garantie décès et y met fin par anticipation.

b) Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du concubin ou du pacsé, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers par parts égales d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès.

L'invalidité absolue et définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % sont assimilées au décès pour l'attribution de la prestation « capital pour orphelin ».

Article 2.2 | Bénéficiaires des prestations

En cas d'invalidité absolue et définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré, sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;

- à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales ;
- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

Il est précisé que l'assuré peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre avis de réception adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable ;
- soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

Si le bénéficiaire fait connaître dans ces conditions, en cours de contrat, son acceptation, l'assuré ne pourra plus modifier la désignation effectuée sans l'accord du bénéficiaire acceptant.

Article 2.3 | *Suspension du contrat de travail non rémunérée supérieure à 1 mois*

À compter du 2^e mois de suspension du contrat de travail non rémunérée de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie « capital décès », s'il s'acquitte des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 3 | *Garantie rente éducation/substitutive de conjoint, rente handicap (OCIRP)*

Article 3.1 | *Rente éducation/substitutive*

a) Rente éducation

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

■ Jusqu'au 19^e anniversaire :

15 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

■ Du 19^e au 26^e anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :

20 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 200 € par mois.

b) Rente substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, une rente temporaire de conjoint de :

■ 5 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

Cette rente est versée jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Le versement des rentes éducation/substitutive par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente éducation/substitutive. En tout

état de cause, le versement de la rente éducation/substitutive ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.2 | Rente handicap

En cas de décès ou d'IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % de l'assuré cadre ou non-cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

■ 500 € à compter du 1^{er} janvier 2011 et pour l'année 2011.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Le bénéficiaire est le (ou les) enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du (ou des) bénéficiaire(s) doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès, du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.3 | Suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois

À compter du 2^e mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie rente éducation/substitutive, rente handicap (OCIRP), s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 4 | Garantie incapacité temporaire de travail

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident et ayant donné lieu à la production d'un certificat d'arrêt de travail auprès du régime général.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, l'organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91^e jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours discontinus d'arrêt de travail.

Cette période de franchise discontinue est appréciée au 1^{er} jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) intervenus au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, fera l'objet d'une indemnisation dès le 1^{er} jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la sécurité sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations indemnités journalières. Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, ne se ferait qu'après accord de la commission nationale paritaire technique de prévoyance sous déduction d'une indemnité sécurité sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la sécurité sociale.

Montant de la prestation

100 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3.

La prestation est versée sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;
- à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle, et au plus tard, au 1 095^e jour d'arrêt de travail.
- en tout état de cause au jour de son décès.

Article 5 | *Garantie incapacité permanente professionnelle et invalidité*

Article 5.1 | *Objet et montant de la garantie*

En cas d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'organisme assureur verse une rente en complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations nettes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale est défini comme suit :

- a) En cas d'invalidité 1^{re} catégorie sécurité sociale : 60 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 ;
- b) En cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 100 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 ;

c) En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % : $R \times 3 n/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1. *b* ci-dessus ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1 *c* ci-dessus ;
- au jour de la reprise à temps complet ;
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques ;
- en tout état de cause, au jour du décès de l'assuré.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure ou égale à 66 % (pour les rentes visées à l'article 5.1 *b* ou supérieur ou égal à 33 % pour les rentes visées à l'article 5.1 *c*).

Article 6 | Salaire de référence

Article 6.1 | Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et quatre fois ce plafond ;
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et huit fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Article 6.2 | Salaire servant de base au calcul des prestations décès et rentes

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Article 6.3 | Salaire servant de base au calcul des prestations indemnités journalières, incapacité permanente et invalidité permanente

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire net à payer d'activité que l'assuré a perçu au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire net du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 7 | Taux de cotisation

Article 7.1 | Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés ces taux sont de : 2 % TA et 2 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1 % TA, TB à la charge du salarié ; et de
- 1 % TA, TB à la charge de l'employeur que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Non cadre						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
Rente éducation et rente substitutive	0,12 %	0,12 %			0,12 %	0,12 %
Rente handicap	0,02 %	0,02 %			0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire			0,70 %	0,70 %	0,70 %	0,70 %
Invalidité IPP	0,43 %	0,43 %	0,30 %	0,30 %	0,73 %	0,73 %
Total	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	2,00 %	2,00 %

Article 7.2 | Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés ces taux sont de : 2 % TA et 3 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,5 % TA et 1,50 % TB, TC à la charge du salarié ; et de
- 1,5 % TA et 1,50 % TB, TC à la charge de l'employeur que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Cadre						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,62 %	0,62 %			0,62 %	0,62 %
Rente éducation et rente substitutive	0,12 %	0,12 %			0,12 %	0,12 %
Rente handicap	0,02 %	0,02 %			0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire			0,50 %	1,00 %	0,50 %	1,00 %
Invalidité IPP	0,74 %	0,74 %		0,50 %	0,74 %	1,24 %
Total	1,50 %	1,50 %	0,50 %	1,50 %	2,00 %	3,00 %

Article 7.3 | *Maintien des taux de cotisation*

Les taux de cotisation proposés seront maintenus pendant 3 ans (sauf modifications réglementaires ou législatives).

Article 8 | *Assurance du régime de prévoyance conventionnel*

Les organismes assureurs désignés pour assurer, dans le cadre d'une stricte coassurance, la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- Union nationale de la prévoyance de la mutualité française organisme relevant du livre II du code de la mutualité, et MÉDÉRIC prévoyance institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;
- VAUBAN Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme désigné pour assurer les rentes éducation/substitutive de conjoint et rente handicap est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un « Contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent avenant n° 322.

L'adhésion des établissements relevant du champ d'application de la convention collective du 15 mars 1966 au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant n° 322.

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date d'effet du présent avenant n° 322, les établissements qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme avant la date de signature du présent avenant n° 322, soit le 8 octobre 2010, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

Sera également établie par les organismes assureurs une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la réglementation.

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant n° 322.

Article 9 | Reprise des en-cours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi du n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant n° 322, pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours au 1^{er} janvier 2011, l'éventuel différentiel pour les garanties non encore indemnisées dans le cadre du contrat précédent :
 - le décès, les rentes OCIRP, l'incapacité permanente (ou invalidité permanente) pour les salariés percevant des indemnités journalières au 31 décembre 2010 ;
 - le décès et les rentes OCIRP pour les salariés percevant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2010 ;
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent avenant n° 322 au régime de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur que ceux désignés à l'article 8, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1^{er} juil-

let 2011, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs désignés ci-avant calculeront la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent avenant n° 322, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Article 10 | Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent avenant n° 322 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance seront faits par la commission nationale paritaire technique de prévoyance.

La commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix.

Article 11 | Effet. Durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2011 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 8 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 28 octobre 2020
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150336M

IDCC : 3220

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

FNOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT SP ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir et d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Sur la base du rapport validé en septembre 2018 portant sur le secteur des OPH et présentant la situation comparée des femmes et des hommes, commandé par la CPPNI et piloté par son observatoire de la négociation collective, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations afin de réviser l'accord collectif du 17 novembre 2010 sur l'égalité professionnelle ainsi que le chapitre IX de la convention collective et l'annexe IV pour ce qui concerne les indicateurs chiffrés sur ce thème. Dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles au sein de la branche des OPH et des coopératives HLM, cet avenant négocié sur la base d'un diagnostic opéré sur le secteur des OPH aura donc vocation à s'appliquer à ce seul secteur tel que définit aux articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation.

Sur la base des éléments contenus dans le rapport de branche, le taux de présence des femmes dans les emplois des OPH s'élève à 51,4 % en 2017, à comparer à la moyenne de 57 % observée dans les autres branches du secteur HLM. La répartition par sexe des emplois n'est cependant pas homogène selon les filières de métiers/d'emplois ou les catégories de la classification. À titre d'exemple, plusieurs activités présentent une forte dominance de l'un ou l'autre

des sexes : les salarié(e)s qui s'occupent de l'entretien des espaces verts sont pour 95 % des hommes. Le taux de présence de femmes dans les effectifs atteint sa valeur maximale dans les métiers de la gestion locative et les activités commerciales où les femmes représentent 75 % des effectifs. Les partenaires sociaux conviennent que le secteur des OPH doit poursuivre les mesures déjà prises, conscients qu'il subsiste des marges de progrès. La mixité des métiers est donc un enjeu pour la branche afin de lutter contre le mécanisme de « paroi de verre ».

Notamment, il peut être noté que plus on s'élève dans la hiérarchie des emplois, plus la mixité est mise à mal. Il est constaté une prédominance des hommes dans la catégorie I, niveau 1 avec 14,7 % d'hommes contre 12,9 % de femmes et de 34,6 % d'hommes contre 19,8 % de femmes dans la catégorie I, niveau 2. Dans la catégorie II, niveaux 1 et 2, il est constaté une légère prédominance des femmes par rapport aux hommes, soit 25,2 % contre 14,8 % pour la catégorie II, niveau 1 et 22,3 % contre 15,1 % pour la catégorie II, niveau 2. Ces chiffres, trouvent leur explication dans le fait que les hommes sont présents en nombre plus important dans les métiers de la proximité que dans les métiers de la gestion locative.

À partir de la catégorie III de la classification, le taux de présence des femmes se rééquilibre et on constate une légère surreprésentation des hommes dans la catégorie IV, celle des cadres supérieurs siégeant dans les instances de direction. Cette problématique n'est pas propre aux OPH.

La rémunération des femmes appartenant aux plus hautes catégories de classification est aussi un enjeu. Sur la moyenne globale, la différence du montant moyen des rémunérations des femmes et des hommes est réduite. En effet, la différence entre la rémunération d'un homme et d'une femme en 2015 est de 2,7 % en écart net en moyenne tous groupes de classification confondus pour un écart brut de 4,15 %. En revanche, l'écart est plus significatif sur les postes à haut niveau de responsabilité avec un différentiel de rémunération moyenne de 16 % entre les hommes et les femmes dans la catégorie 4.

À la lumière des éléments de contexte susvisés, il est rappelé que le présent accord et les négociations qui en découlent sont menées à partir d'un rapport validé par la CPPNI présentant la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de la branche et donnant lieu à l'élaboration d'indicateurs chiffrés.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que la branche continue de travailler à la suppression de ces inégalités professionnelles en précisant que le présent accord a pour objectif de :

- déterminer les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures de rattrapage (notamment en matière de rémunération) tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- assurer une parité dans le temps y compris dans les plus hautes catégories de la classification et sur l'ensemble des métiers du secteur ;
- mettre à disposition des outils pour prévenir et agir contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- définir au niveau de la branche les indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés à demander aux OPH pour mesurer concrètement l'avancée des actions entreprises.
- favoriser la mixité au sein des métiers et dans les différents niveaux de responsabilité.

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

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale du personnel des OPH dans le sous-chapitre 1^{er} du chapitre IX et de l'annexe IV de la convention collective nationale. Il ne dispense pas les organismes d'au moins 50 salariés d'être eux-mêmes couverts par un accord collectif ou à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Article 2 | Réduction des écarts de rémunération constatés

Le 1^{er} paragraphe de l'article 1^{er} du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH, est remplacé par :

« Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés 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. Ainsi, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes objectives et identiques pour les deux sexes (catégories, critères de classification et de promotion, bases de calcul de la rémunération, modes d'évaluation des emplois).

Au sein de la branche, la classification des salariés telle qu'elle est prévue au sous-chapitre II du chapitre III de la convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre. Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail. »

Il est ajouté après le 4^e paragraphe de l'article 1^{er} du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH :

« Il est préconisé que les mesures tendant à garantir la situation salariale des bénéficiaires des congés de maternité et de paternité soient prises en compte le plus rapidement possible après réalisation tous les ans d'un décompte du nombre de salariés ayant bénéficié de ce type de congés. Les partenaires sociaux souhaitent tendre à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés dans la convention collective du personnel des OPH afin de prendre les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison. Pour réaliser cette comparaison, les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes à prendre appui sur les indicateurs de rémunérations intégrés dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dans le cadre de l'index égalité professionnelle femmes-hommes.

Pour les OPH, comptant plus de 50 salariés, soumis à l'établissement de l'index égalité, lorsque les résultats de celui-ci sont inférieurs à 75 points, l'employeur veillera, dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle (ou à défaut le plan d'action), à proposer des actions pour améliorer les résultats de l'index en priorisant les actions visant les critères ayant obtenu les moins bons résultats. Les OPH comptant moins de 50 salariés peuvent s'appuyer également sur cette démarche, pour déterminer leurs axes de progression. Une attention particulière doit être portée en matière d'égalité de rémunération et en cas d'écarts de salaires non expliqués par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe, l'organisme devra traiter ces écarts en priorité dans les mois qui suivent la constatation non objectivée.

Un indicateur dédié à la mesure des écarts de rémunération entre femmes et hommes, portant sur le personnel du secteur des OPH, est intégré au rapport de branche annuel. Les partenaires sociaux de la branche constatent que l'écart de rémunération de base du secteur des OPH est de faible ampleur mais reste actuellement en défaveur des femmes : l'écart moyen national ajusté du salaire de base mensuel entre femmes et hommes est de - 2,5 %, selon le rapport de branche 2020, établi sur les données au 31 décembre 2019. À titre indicatif, la méthode de calcul au niveau national des écarts bruts et ajustés sur le salaire de base est précisée en annexe IV du présent avenant.

La branche souhaite encourager la poursuite des mesures visant la suppression de tout écart de rémunération de base qui ne serait pas fondé sur un motif objectif. La branche se donne comme ambition de parvenir à la suppression de ces écarts à horizon 2025.

À cette fin, au niveau national la branche se fixe un objectif complémentaire, au sein de chaque catégorie et niveau d'emploi, de réduire de 20 % les écarts subsistants au niveau de la branche au terme du délai de 5 ans. L'atteinte de ces objectifs sera suivie à l'aide des indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes du rapport de branche.

La mise en œuvre des mesures visant la suppression des écarts de rémunération fondés sur un motif discriminant sera suivie annuellement lors de la négociation sur les salaires (art. L. 2241 du code du travail). »

Article 3 | Actions spécifiques pour la mixité des métiers

L'article 2 du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH est modifié comme suit :

« Les offices publics de l'habitat sont invités à mener des actions concrètes afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s.

1. Objectifs pour l'équilibre dans les recrutements

La mixité professionnelle s'entend de la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle, un même métier sans être forcément paritaire. Les partenaires sociaux rappellent que la mixité constatée au niveau de la branche n'est pas obligatoirement synonyme de mixité des métiers.

La branche professionnelle, s'engage au travers des recrutements et mobilités réalisées au sein des OPH à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi. À ce titre, le recrutement par la voie de l'alternance est un levier pour renforcer la mixité, que la branche souhaite encourager, il permet de toucher des publics jeunes, de faciliter les choix d'orientations professionnelles atypiques en procurant une alternance (ou un stage) aux étudiant(e)s. Cet axe permet également de renforcer le lien des OPH avec les établissements d'enseignements. Par ce rapprochement, des actions de promotion des métiers les plus féminisés auprès de jeunes hommes et inversement pourraient ainsi être développées.

Les partenaires sociaux à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

Lorsque l'employeur fait appel au concours de cabinets de recrutement externe, il veille au respect de l'application de ces principes.

Ce principe de non-discrimination implique, pour respecter une parfaite neutralité dans la rédaction des offres d'emploi, que la fédération et ses adhérents veillent et modifient, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et d'emplois qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires.

Du côté des organismes, il leur est conseillé d'harmoniser les pratiques de rédaction d'offres d'emploi internes et externes. Par exemple, dans les offres d'emploi internes ou externes, la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou est non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. La même vigilance doit être appliquée dans la rédaction des fiches de poste.

2. Formation des équipes gestionnaires des ressources humaines et du management

Les personnes chargées du recrutement sont en première ligne pour veiller à la parité, d'où la mise en place d'actions de formation ou de sensibilisation bénéficiant spécifiquement à cette catégorie de professionnels. Il est rappelé que, depuis la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, les employés chargés de la mission de recrutement doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche une fois tous les 5 ans.

Afin de remplir cet objectif, la fédération veillera à ce qu'une formation spécifique soit inscrite et déployée dans un des dispositifs du fonds conventionnel de branche. De plus, des formations sur le thème de la diversité seront organisées à destination des équipes RH et aux managers pour les aider à identifier les différents types de discrimination et à développer les bonnes pratiques.

Enfin, les OPH s'engagent à former leurs managers en situation de recrutement à la non-discrimination dans le but de veiller à la parité parmi les candidatures sélectionnées. Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les OPH intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

3. Actions pour favoriser la mixité des métiers

Afin d'inciter les femmes à postuler sur des métiers masculinisés et inciter les hommes à postuler sur des métiers féminisés, les offices publics de l'habitat sont invités à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité. Les partenaires sociaux invitent les OPH à rechercher l'échange avec le comité social économique sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et aux moyens de les lever, qui peuvent notamment passer par :

- des adaptations des conditions de travail pour permettre d'accueillir des femmes dans un métier très masculinisé (et inversement) : par exemple anticiper, préparer et informer une équipe avant l'accueil d'une personne dont le sexe est sous-représenté (sensibilisation aux stéréotypes, lutte contre le harcèlement/la discrimina-

tion, sensibilisation des “clients”), veiller à l’adaptation logistique (ex : vestiaires séparés, outils adaptés, sanitaires) ;

- la lutte contre les stéréotypes liés au sexe et l’adoption d’un langage non discriminant en interne comme en externe, dans tous les supports de communication ;
- la proposition de séances d’information découverte d’un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés pour permettre aux salarié(e)s d’envisager leur évolution professionnelle de manière horizontale et/ou transversale dans la structure.

Pour doper la mixité des candidatures en recrutement externe, un grand nombre d’organismes ont misé sur des opérations de communication (forums, journées portes ouvertes, etc.) à destination des écoles et des universités afin de toucher les salarié(e)s de demain. Les sensibiliser avant leur orientation ou leur entrée sur le marché du travail est donc essentiel pour favoriser la mixité professionnelle : en leur faisant découvrir les métiers repérés comme les plus genrés dans le but de faire tomber les stéréotypes de genre liés à ces métiers.

À cette fin, il sera créé, sous l’impulsion de la fédération des OPH, une communauté de référents égalité/mixité qui permettra de renforcer les échanges des OPH autour des meilleures pratiques expérimentées (recrutement par simulation, mentorat, binômes, immersions, Sourcing interne, cursus de formation, mesures d’accompagnement) afin de permettre de capitaliser sur ces travaux et de partager les réussites, pistes à explorer mais également de promouvoir tant en interne qu’en externe ces actions. Ce réseau pourra également permettre d’identifier des personnes-ressources pouvant être amenées à participer aux différentes actions menées en collaboration avec le monde associatif engagé “en faveur de la place des femmes dans l’entreprise” afin d’améliorer l’orientation des femmes vers les métiers du secteur des OPH.

La fédération veillera à assurer une communication externe “adéquate” qui sera mise en place via les réseaux sociaux et les médias, auprès des acteurs de l’emploi et de l’Éducation nationale, afin de promouvoir la mixité des emplois et “casser les idées reçues sur le secteur du logement social” ; aller à la rencontre des écoles et des étudiants pour leur faire connaître les métiers et les opportunités d’emploi au sein du secteur des OPH.

La fédération mettra également en place un kit de communication qui sera utilisable autant en interne, lors de l’accueil d’établissements scolaires en visite dans les locaux, qu’en externe pour informer les établissements scolaires afin de permettre aux offices de relayer ces messages au niveau plus local. »

Article 4 | Accès à la formation et à la promotion professionnelle

L’article 3 du sous-chapitre 1^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH, prend le titre « Accès à la formation et à la promotion professionnelle » et est modifié comme suit :

« Les actions des offices publics de l’habitat doivent se traduire par des perspectives d’évolution de carrières comparables pour les femmes et les hommes. La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d’avoir les mêmes possibilités d’évolution de carrière et d’accès aux postes à responsabilité. Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à empêcher les femmes et les hommes d’accéder à ces niveaux.

À ce titre, les entretiens professionnels individuels, prévus à l'article 2 du titre IV, chapitre VIII, sous-chapitre 1^{er} de la convention collective nationale, permettront de favoriser l'égal accès à la formation et la promotion professionnelle. Ils constituent un espace d'échange privilégié pour permettre de contrer les préjugés et les effets de paroi de verre ou de plafond de verre et accompagner le salarié dans sa réflexion sur son parcours professionnel. Dans le cadre de ces entretiens, l'employeur veille à encourager les évolutions de carrières notamment dans la perspective de contrer les effets de paroi ou de plafond de verre et lutter contre les stéréotypes.

1. Mesures en matière de parité et d'égalité des promotions

Comme en matière de recrutement, certains OPH se sont déjà fixés des objectifs chiffrés en ce qui concerne l'égalité des promotions, les offices s'engagent à respecter un principe de parité et d'égalité professionnelle dans les processus de promotion.

Pour y parvenir, l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 comporte des stipulations visant à atteindre une attribution équilibrée des promotions entre les femmes et les hommes, notamment sur les postes ou emplois à responsabilité et via la détection des talents.

Dans cette logique, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt des réseaux internes et externes à l'entreprise, il apparaît donc opportun de soutenir les initiatives tendant à créer des réseaux mixtes, ou des programmes de mentorat/tutorat. Ces initiatives ont pour but de faciliter la mise en relation avec des salariés cadres référents volontaires qui ont souhaité partager leurs expériences et engagements professionnels dans l'entreprise.

La branche professionnelle rappelle l'objectif de parvenir à une mixité réelle au sein des comités de direction des offices publics de l'habitat.

2. Formation professionnelle

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale. Les structures de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'accès et dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Dans cette perspective, la branche veillera avec ses partenaires de formation à ce que la mixité au sein des parcours de formation dont elle assure la promotion via le fonds conventionnel soit en progression, afin de les mettre progressivement en harmonie avec l'objectif global susvisé.

En complément de l'article 4 du sous-chapitre 1^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH, les offices publics de l'habitat sont invités à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salarié(e)s aux formations dispensées par l'entreprise notamment en privilégiant les formations pendant le temps de travail pour les parents isolés qui ont fait connaître leurs difficultés.

Enfin, la branche invite les offices à étudier les possibilités de recours à des formations de durées plus courtes et modulaires, afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés, y compris ceux ayant des contraintes familiales, en recourant par exemple aux formations de type "e-learning".

Sur le plan pratique, les convocations seront adressées autant que faire se peut en respectant un délai de prévenance de 1 semaine avant chaque session de formation. »

Article 5 | Temps partiel et articulation des temps de vie

L'article 4 du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH est titré « Temps partiel et articulation des temps de vie » et est modifié comme suit :

« Les structures de la branche sont invitées à prendre toutes les mesures utiles pour harmoniser les déroulements de carrière et notamment faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, paternité, d'adoption ou parentaux d'éducation. Les mesures d'accompagnement nécessaires sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé parental d'éducation de plus de 1 an, les structures sont invitées à développer la pratique des entretiens individuels. Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, si une réactualisation des connaissances est nécessaire elle peut faire l'objet d'une période de formation. Les structures anticipent les retours vers l'activité professionnelle et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

À ce titre, seront également recherchées au sein des structures les solutions les plus adaptées pour le salarié (femme ou homme) afin de parvenir à concilier vie privée et vie professionnelle, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. L'employeur veille à ce que les mesures visant à faciliter la conciliation vie professionnelle et privée ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière et ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches professionnelles.

Le temps partiel est reconnu par les parties signataires comme un moyen de concilier les obligations de la vie professionnelle avec celles de la vie personnelle, principalement les obligations familiales. Ils estiment qu'il est compatible avec tous types d'emplois, quel que soit le niveau de qualification requis, sous réserve des nécessités d'organisation de service.

L'employeur veillera à favoriser les meilleures conditions d'accès au temps partiel choisi tant pour les hommes que pour les femmes (horaires de travail, conditions de travail, diminution réelle de la charge de travail). Ils veilleront à ce qu'il n'y ait pas d'impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés ayant opté pour le temps partiel. Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche considèrent que le choix d'un temps partiel ou tout aménagement d'horaire ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande. »

Article 6 | Actions et informations au niveau des OPH

À la suite de l'article 4 du sous-chapitre I^{er} du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des OPH est inséré un article 5 « Actions et informations au niveau des OPH » :

« La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle est un facteur d'appropriation collective de la démarche, de sa mise en œuvre et de la progression des mentalités. La fédération communiquera auprès des offices sur à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 et sur les actions qu'elle mettra en œuvre en application de celui-ci.

1. Rappel des obligations en entreprise

Il est également rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage

annuellement une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du code du travail). Il est possible de préciser, dans le cadre d'un accord collectif dit « de méthode », le calendrier, la périodicité (au moins tous les 4 ans), les thèmes et les modalités de cette négociation (code du travail, art. L. 2242-10 modifié).

En l'absence d'un tel accord, la négociation doit être engagée tous les ans (code du travail, art. L. 2242-13, 2° modifié) et doit notamment porter sur (code du travail, art. L. 2242-17) :

- 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 et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

En pratique, il est rappelé que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise. Dans ce cadre, il met également à disposition l'accord collectif d'entreprise ou à défaut le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que le volet égalité professionnelle femmes-hommes de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite "Avenir professionnel", promulguée définitivement en septembre 2018, renforce le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour tendre vers une obligation assortie d'une sanction financière.

Elle impose notamment aux entreprises d'au moins 50 salariés de publier chaque année des indicateurs sur les écarts de rémunération femmes-hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Au regard de ces indicateurs, le décret définit un niveau de résultat à atteindre. Dans les entreprises qui ne parviendraient pas à ce niveau, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'évaluation des risques professionnels doit également tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

S'agissant des offices de moins de 50 salariés, ils sont incités autant que faire se peut, à formaliser les outils relatifs au recueil et l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle.

2. Mise en place et composition de la commission de l'égalité professionnelle

Dans les organismes de 300 salariés ou plus, la commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place au sein du comité social et économique (CSE). Celle-ci est principalement chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Le CSE est libre de fixer la composition de la commission de l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux rappellent la faculté d'instaurer une telle commission y compris dans les organismes de moins de 300 salariés.

3. Sensibilisation dans les organismes

Dans les organismes soumis à l'obligation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés. À défaut d'accord collectif, une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Par le biais de la mise en œuvre d'un réseau de référents égalité/mixité, la fédération veillera à la sensibilisation des organismes, à la mutualisation des outils, au partage de bonnes pratiques. La branche rendra compte de son action en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de son bilan annuel. »

Article 7 | Mesures pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

À la suite de l'article 5 « Actions et informations au niveau des OPH », est inséré un article 6 « Mesures pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » :

« À la suite de l'article la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite "Avenir professionnel" prévoit un nouveau thème de négociation périodique obligatoire au niveau de la branche tous les 4 ans, sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que le présent avenant n'exonère pas les OPH d'engager une négociation sur le même thème à leur niveau.

La branche rappelle qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par le biais de leur règlement intérieur, d'une note d'information à destination des salariés ou tout autre moyen, les OPH rappelleront les articles du code pénal définissant les notions de harcèlement moral et sexuel et fixant les sanctions pénales infligées à leur auteur, ainsi que des actions contentieuses civiles ou pénales qui peuvent être ouvertes en matière de harcèlement sexuel. Ce document indiquera les coordonnées des autorités et services compétents :

- médecin du travail ;
- inspection du travail ;
- défenseur des droits ;
- si l'entreprise compte au moins 250 salariés, le référent "lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes" de l'entreprise ;
- s'il existe un CSE dans l'entreprise, le référent "lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes" du comité social et économique.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, et de diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes puis le cas échéant y mettre un terme et les sanctionner. Les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite "Avenir professionnel" oblige les offices dont l'effectif est au moins

égal à 250 salariés à désigner un référent pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent aux employeurs de mettre en place des processus internes de signalement et de traitement de ces situations dans le respect de la réglementation de protection des données personnelles.

En cas de signalement, les OPH sont invités à accompagner les salariés se disant victimes d'agissements sexistes (ex. : prise en charge médicale ou psychologique). Dans le cas où après traitement interne d'une dénonciation de harcèlement celle-ci n'est pas avérée, le salarié visé de manière infondée par cette dénonciation peut à sa demande bénéficier également de ces dispositifs d'accompagnement.

À cet effet, les partenaires sociaux mettront à disposition des OPH :

- des outils de sensibilisation sur les violences sexistes ;
- des recommandations liées au traitement des signalements de situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- des formations destinées aux salariés, aux managers ou aux référents en la matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. »

Article 8 | Application dans les offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant ne sont pas applicables aux organismes de moins de 50 salariés à la différence de ceux d'au moins 50 salariés.

Les parties conviennent donc qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux organismes de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 11 | Clauses de suivi et de rendez-vous

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

Article 12 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Article 13 | Demande d'extension

L'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 28 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

L'annexe IV de la convention collective nationale est modifiée comme suit :

« La branche s'engage à analyser et à restituer chaque année auprès des membres de la CPPNI, grâce à l'enquête annuelle sur les RH, après avoir mis en place les évolutions nécessaires à la mesure des indicateurs souhaités par les partenaires sociaux et tels qu'indiqué dans le présent avenant. Chaque année, les emplois concernés par l'enquête seront identifiés en observatoire de la négociation collective.

La branche mettra également en place via l'enquête RH, un suivi "genré" des personnes en fin de contrat (contrats à durée déterminée et alternants) sur les métiers dans lesquels les organismes recrutent. Il est ici rappelé que les employeurs sont tenus de répondre à l'enquête annuelle RH envoyée par la FOPH qui permet la restitution de ces données notamment par le rapport de branche annuel et de soutenir les négociations de branche. Ces données sont collectées afin de répondre aux obligations de la branche en la matière, permettre la production d'études, conformément à l'article 4 des statuts de la fédération des offices publics de l'habitat.

Toutes ces données sont communiquées aux partenaires sociaux sous réserve qu'elles soient jugées significatives et fiables, tout en garantissant la confidentialité et l'anonymat des personnels et des organismes et ceci dans le respect de la réglementation relative au RGPD. Elles pourront être intégrées dans le rapport de branche qui détaillera la situation comparée des femmes et des hommes, dans le cadre des dispositions de l'article D. 2241-7 du code du travail. Il servira d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes et par taille d'organisme.

■ Par taille d'organisme, on entend :

- de 50 à 300 personnels ;
- plus de 300 personnels.

■ Elles seront également établies en fonction des données disponibles par statut (OPH, FPT) sur les sujets suivants :

Effectifs :

- évolution par catégories professionnelles et par niveaux ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par types de contrats (CDI, CDD et contrats aidés).

Temps partiel :

Structure des effectifs par catégories professionnelles.

Recrutements et départs :

- évolution du taux de recrutement ;
- structure par type (démission, retraite, licenciement, rupture conventionnelle).

Évolutions promotionnelles :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de catégorie.

Formation professionnelle :

- pourcentage de personnels ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de personnels ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une action de formation (plan de formation), CPF, d'une VAE ou d'un bilan de compétences...

Rémunérations :

- rémunérations annuelles moyennes brutes par catégories professionnelles et niveaux ;
- pour chaque catégorie-niveau de la classification, les écarts bruts et ajustés de rémunération de base.

■ Définition et méthode de calcul au niveau national de l'écart de salaire de base brut et ajusté :

Dans toutes les éditions du rapport de branche annuel, il est inséré l'écart brut et l'écart ajusté. Plusieurs méthodes peuvent être mobilisées pour mesurer les différences de rémunération entre les femmes et les hommes. La procédure la plus directe consiste à mesurer le différentiel constaté entre la moyenne des salaires de l'ensemble des femmes et celle calculée pour les hommes. Toutefois, cet écart brut s'explique largement par les différences entre les caractéristiques des emplois occupés par les salariés des deux genres, en particulier sur le recours au temps partiel.

L'approche économétrique fournit une alternative permettant de décomposer le montant des salaires en fonction de l'ensemble des caractéristiques des individus. Le salaire de base de chaque individu peut en effet s'écrire, à un terme d'erreur près, comme la somme de ses caractéristiques socio-économiques pondérées chacune par un paramètre.

L'estimation économétrique consiste à définir les valeurs des paramètres qui réduisent au maximum ce terme d'erreur. Pour le calcul réalisé sur les salariés des offices en CDI et à temps plein, les caractéristiques explicatives disponibles sont : la catégorie et le niveau de l'emploi, le genre, l'âge, l'ancienneté, la taille de l'office, la région et la taille du parc de logements gérés par l'office. L'ensemble de ces éléments expliquent plus de 83 % de la dispersion des salaires.

Les valeurs estimées des paramètres permettent ainsi de mesurer l'influence propre à chacun des facteurs intégrés dans le modèle sur le niveau de rémunération constaté. Ainsi, l'écart constaté entre les rémunérations des salariés des deux genres présentant des caractéristiques identiques, et donc imputable à la seule différence de genre, est estimé en 2019 à 2,5 % du salaire en défaveur des femmes. Ce résultat correspond à la définition de l'écart ajusté de rémunération entre les femmes et les hommes adoptée dans le rapport de branche des offices.

Nota : ce résultat correspond à une valeur proche de la valeur obtenue en appliquant la méthode préconisée pour le calcul du premier volet de l'index d'égalité entre les femmes et les hommes destiné aux entreprises. En effet, l'index consiste à comparer les salaires moyens des femmes et des hommes en neutralisant notamment l'effet de la catégorie d'emploi et de la tranche d'âge. »

Avenant n° 72 du 23 novembre 2020
relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150293M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux signataires souhaitent favoriser les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance. Le présent accord précise les certifications professionnelles accessibles par ce dispositif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Dispositions

Le texte suivant sera intégré au chapitre V « Formation professionnelle », de la convention collective telle qu'elle ressortira du travail actuel de réécriture, selon la numérotation des articles suivants :

« Article 5.9 | *Actions de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)*

Article 5.9.1 | Éléments de contexte

Les évolutions liées aux attentes des clientèles, aux enjeux de sécurité des usagers et des personnels, aux progrès technologiques, à la nécessité d'adapter les process

à la préservation des ressources naturelles, entraînent une transformation du travail et des compétences requises. Ces évolutions ont été mises en avant par l'étude conduite au printemps 2020 par l'OPCO des entreprises de proximité à l'occasion de la crise liée au "Covid-19", dans les entreprises de la profession.

Par le fait, les partenaires sociaux souhaitent encourager la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de faciliter la mobilisation de fonds, pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés par l'accès à de nouvelles qualifications, qui tiennent compte de ces transformations. Les partenaires sociaux précisent que ces actions de reconversion ou promotion par alternance sont pleinement cohérentes avec la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et nécessaires à l'accompagnement des petites et moyennes entreprises.

Article 5.9.2 | Bénéficiaires

Le dispositif doit permettre la valorisation et le développement des compétences, le maintien en emploi et la construction de parcours professionnels des salariés au sein de la branche. Il a également pour objet de favoriser la création de passerelles entre les différents métiers, la pluriactivité et la sécurisation des parcours.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion peut bénéficier du dispositif. Cela peut être le cas aussi pour les salariés placés en position d'activité partielle.

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 6 (licence). Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à ce dispositif aux femmes et aux hommes salariés.

Article 5.9.3 | Modalités d'accès

Le salarié souhaitant bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance en fait la demande par écrit à son employeur. De la même façon l'employeur qui souhaite proposer une reconversion ou promotion par alternance à un salarié le formalisera par écrit.

Une réponse doit être apportée dans un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié doit donner son accord écrit.

Article 5.9.4 | Financement

Le dispositif est pris en charge par l'OPCO désigné par la branche, selon les critères arrêtés par ce dernier.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'opérateur de compétences selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret.

Article 5.9.5 | Certifications professionnelles éligibles

Au regard des enjeux exprimés, des difficultés de recrutement ou des risques d'obsolescence, sont rendues éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance, les certifications suivantes regroupées en 4 familles de métiers :

Le transport par câble :

- CAP transport par câble – RNCP 681 ;
- CQP conducteur de téléski – RNCP 31518 ;
- CQP conducteur de téléporté à attaches fixes – RNCP 31516 ;
- CQP conducteur de téléporté à attaches débrayables – RNCP 31514 ;
- CQP conducteur de téléphérique bi-câbles, funiculaires et appareils associés – en cours d'enregistrement.

Métiers de la maintenance :

- CAP agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes – RNCP 506 ;
- TP électromécanicien de maintenance industrielle – RNCP 5919 ;
- TP électronicien(ne) de contrôle et de maintenance – RNCP 24939 ;
- électrotechnicien(ne) de maintenance en installations et systèmes industriels – RNCP 31509 ;
- Bac pro maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention – RNCP 29700 ;
- électromécanicien d'installations industrielles – RNCP 7408 ;
- chef d'équipe d'exploitation et de maintenance d'électrotechnique – RNCP 31949 ;
- TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle – RNCP 2469 ;
- DUT génie industriel et maintenance (GIM) – RNCP 2926 ;
- CQP agent d'exploitation des remontées mécaniques et domaines skiables – RNCP 31517 ;
- TP technicien(ne) de maintenance industrielle – RNCP 211 ;
- licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (fiche nationale) – RNCP 30088 ;
- licence professionnelle maintenance et technologie : électronique, instrumentation (fiche nationale) – RNCP 30090 ;
- licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluri-techniques (fiche nationale) – RNCP 30092 ;
- licence professionnelle maintenance et technologie : contrôle industriel (fiche nationale) – RNCP 30089 ;
- licence professionnelle maintenance et technologie : organisation de la maintenance (fiche nationale) – RNCP 30091 ;
- titre ingénieur : ingénieur diplômé de l'université de Marne-la-Vallée, spécialité maintenance et fiabilité des processus industriels – RNCP 25645 ;
- manager de la maintenance (MS) – RNCP 29447 ;
- CQP opérateur(trice) en maintenance industrielle (CQPM) – RNCP 24885 ;
- CQP conducteur mécanicien maintenance de 2^e niveau – RNCP 29850 ;
- CQP technicien(ne) en maintenance industrielle (CQPM) – RNCP 23023 ;
- CQP animateur d'équipe en maintenance – RNCP 23058.

Métiers de la neige :

- la sécurité sur les pistes :
 - pisteur secouriste option ski alpin, 1^{er} degré – répertoire spécifique 2752 ;

- pisteur secouriste option ski alpin, 2^e degré – répertoire spécifique 2753 ;
- pisteur secouriste option ski alpin, 3^e degré – répertoire spécifique 2754 ;
- l’entretien des pistes :
 - CQP nivoculteur responsable de l’installation – RNCP 32110 ;
 - CQP conducteur d’engin de damage – RNCP 31513.

Ces familles ainsi que les certifications rattachées ne sont bien entendu pas exhaustives et pourront faire l’objet d’avenants s’il y a lieu.

Article 5.9.6 | *Durée des actions*

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

15 % à 25 % de cette durée de parcours doivent être consacrés à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures. Autant que de besoin, cette proportion pourra être portée au-delà de 25 %.

La durée des dispositifs en reconversion ou promotion par alternance 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 durée peut également être allongée jusqu’à 24 mois pour d’autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l’exige.

Article 5.9.7 | *Tutorat*

Le tutorat se déroulera selon les modalités définies par le code du travail.

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l’aide d’un tuteur. Ce dernier est choisi par l’employeur suite à un appel à candidature parmi les salariés qualifiés de l’entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l’objectif de reconversion ou de promotion par l’alternance visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l’activité du salarié dans l’entreprise et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l’emploi du temps du salarié ;
- 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 ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation. »

Article 3 | *Dispositions spécifiques*

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu’en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Il s’applique donc de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 4 | *Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 5 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 6 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 7 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 23 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 7 du 11 décembre 2020
à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010
relatif au régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2150347M

IDCC : 1501

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

SNARR ;

A & T,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide ont mis en place par avenant en date du 5 mars 1998 un régime de prévoyance et d'action sociale au profit de l'ensemble du personnel des entreprises de la branche. Cet accord a été modifié notamment par l'avenant n° 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42 et par l'avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42.

Cet accord prévoyait la définition des garanties du régime ainsi que la désignation d'organismes assureurs :

- ISICA Prévoyance (devenue AG2R) pour les capitaux décès et l'incapacité temporaire ;
- l'Union-OCIRP pour les rentes éducation, de conjoint et les frais d'obsèques ;

La période de désignation est arrivée à son terme le 30 avril 2016.

Afin de maintenir un haut niveau de mutualisation pour leur dispositif et de proposer des garanties présentant un degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide souhaitent, par cet avenant n° 7 du 11 décembre 2020 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, améliorer les garanties offertes aux salariés de la branche et

procéder à une recommandation au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, à effet du 1^{er} janvier 2021.

Les partenaires sociaux ont décidé le 23 juillet 2020 de recommander les organismes assureurs KLESIA Prévoyance et l'OCIRP.

À ce titre, les partenaires sociaux ont ainsi convenu de conclure le présent avenant n° 7 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 afin de procéder à la recommandation.

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 de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de prévoyance dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident 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 | Objet

Le présent avenant n° 7 a pour objet de compléter l'avenant n° 42 du 11 mai 2010. Il n'a pas vocation à annuler les autres dispositions prévues par ledit avenant n° 42.

Toutefois, en cas de dispositions contradictoires entre le présent avenant et l'avenant n° 42, les présentes dispositions prévalent.

Article 3 | Adhésion, gestion et suivi du régime

3.1. L'article 51 de la convention collective de la restauration rapide relatif à l'adhésion des entreprises est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 51 | Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée, ont l'obligation d'adhérer à un contrat d'assurance respectant les dispositions du présent régime.

Les entreprises doivent appliquer, au moins, le niveau minimal de garanties, la part salariée ne devant pas dépasser 50 % de la cotisation totale tel que prévu à l'article 6 du présent accord modifiant l'article 54.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de la convention collective, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.). »

3.2. L'article 55 de la convention collective de la restauration rapide relatif à la désignation des organismes assureurs est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 55

55.1 Organismes assureurs recommandés

Dans le cadre de la mutualisation et pour favoriser la diffusion et l'application optimale des garanties, les partenaires sociaux ont, dans le cadre d'une procédure de mise en

concurrence, recommandé en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties les organismes suivants :

- pour les garanties décès, incapacité de travail, invalidité : KLESIA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris ;
- pour les garanties rentes de conjoint, rente éducation et allocation obsèques : l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (dit OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

KLESIA Prévoyance gère la garantie rente éducation et la rente de conjoint, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Ces organismes assureurs proposent un contrat conforme aux dispositions conventionnelles de la branche de la restauration rapide. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective de la restauration rapide du 18 mars 1988.

La recommandation des organismes assureurs est conclue pour une durée déterminée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2021. Elle cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2025.

55.2. Conventions de mise en œuvre et financière du régime prévoyance

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent avenant, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans une convention de mise en œuvre et dans une convention financière conclues entre les signataires du présent avenant et les organismes recommandés, convention applicable pour la durée de la recommandation. »

Article 4 | Fonds d'action sociale et degré élevé de solidarité

L'article 57 de la convention collective de la restauration rapide relatif à l'action sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 57 | Action sociale et degré élevé de solidarité

57.1. Fonctionnement du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) et prestations

Les salariés des entreprises de la branche professionnelle bénéficient de prestations sociales, gérées paritairement, sous forme d'aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ou par le versement d'aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

L'objectif que s'est fixé la profession de mettre à la disposition des salariés de la restauration rapide une action sociale cohérente et efficace implique la participation de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche professionnelle au financement du fonds d'action sociale.

À cette fin, le 5 mars 1998, a été créé entre les organisations signataires une association ayant pour objet la gestion du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) qui reçoit les sommes nécessaires à la mise en œuvre des actions à caractère social.

Dans ce cadre, cette association :

- définit les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle ;
- détermine l'affectation annuelle des ressources et des excédents ;
- instruit les dossiers d'action sociale et procède au versement des différentes aides.

L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration composé de :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires du présent avenant ;
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenant.

Le conseil d'administration élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,040 (*)	0,020 (*)	0,020 (*)
(*) La cotisation du FAS-RR est appelée à hauteur de 50 % pour l'exercice 2021. Les parties conviennent de se revoir au cours du 3 ^e trimestre 2021 afin de décider du taux d'appel à prévoir au-delà de l'année 2021.			

En ce qui concerne le fonctionnement du FAS-RR, l'appel de cotisations à 50 % sera applicable du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Les cotisations sont dues et sont réglées par trimestre à terme échu. Cette disposition s'impose à toutes les entreprises et les salariés de la branche.

57.2. Degré élevé de solidarité

Conformément aux articles L. 912-1 et R. 912-1 du code de la sécurité sociale, une partie de la cotisation au régime de prévoyance est affectée au financement de prestations à caractère non directement contributif ; ce montant correspond à 2 % de la cotisation (part salariale et part patronale).

Le degré élevé de solidarité est notamment destiné à des actions de prévention qui permettront d'améliorer les conditions de travail des salariés et de réduire les accidents du travail.

La cotisation inhérente au degré élevé de solidarité est appelée et collectée par KLESIA prévoyance, organisme recommandé pour toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, y compris celles qui n'adhéreraient pas auprès d'elle.

De même, KLESIA Prévoyance assurera la gestion des prestations qui seront versées au titre de ce degré élevé de solidarité. »

(Voir page suivante.)

5.1. L'article 48.6 de la convention collective de la restauration rapide relatif à la garantie allocation frais d'obsèques (garantie substitutive) est modifié comme suit :

« 48.6. Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)

Si le salarié n'a ni enfant à charge, ni conjoint, ni partenaire de Pacs, ni concubin notoire, il sera versé à la personne physique ou morale ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale au montant de la facture acquittée, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ».

5.2. Le précédent régime de prévoyance ne garantissait pas le risque invalidité. Les partenaires sociaux souhaitent par le biais du présent avenant, mettre en place une couverture invalidité.

L'article 48 de la convention collective de la restauration rapide relatif aux garanties de prévoyance est ainsi complété par un article 48.8 rédigé comme suit :

« 48.8. Invalidité permanente

Définition

La garantie a pour objet le paiement d'une rente lorsque le salarié, perçoit de la sécurité sociale une pension d'invalidité de la 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

En cas de modification des dispositions du régime général de la sécurité sociale, les conditions de garanties seront adaptées en conséquence.

Montant

Le montant de la rente est le suivant :

- invalidité 1^{re} catégorie : 42 % du salaire annuel brut ;
- invalidité 2^e catégorie : 70 % du salaire annuel brut ;
- invalidité 3^e catégorie : 70 % du salaire annuel brut.

Salaire de référence

Le traitement de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal au salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail, en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Couverture invalidité des personnes en arrêt de travail

Seront indemnisés, au titre de la garantie invalidité, mise en place au 1^{er} janvier 2021 :

- à compter de la souscription de l'entreprise, les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale (selon la catégorie dont ils relèvent) sous réserve que leur contrat de travail n'ait pas été rompu ;
- à compter de leur passage en invalidité, les salariés en arrêt de travail des entreprises adhérentes, que ces derniers soient indemnisés ou non au titre de la garantie incapacité (notamment pour les salariés dont la période d'indemnisation en Incapacité est terminée : au-delà de 300 jours). »

Ces reprises de passif font l'objet d'une tarification spécifique incluse dans les cotisations prévues à l'article 6 du présent avenant.

5.3. L'article 53 de la convention collective de la restauration rapide relatif aux revalorisations est modifié comme suit :

« Article 53 | Revalorisations

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisables annuellement, ainsi que le traitement de base servant au calcul des garanties "Décès" maintenues pour les personnes en arrêt de travail, sur la base du taux proposé par la commission par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime et dont la validation relève de la compétence des conseils d'administration des organismes assureurs.

Pour les participants en arrêt de travail, les prestations et le traitement de base sont revalorisables dans l'année suivant le premier anniversaire de l'arrêt continu de travail. Les rentes éducation et de conjoint survivant en cours de service sont revalorisables dans l'année suivant le décès du participant. »

Article 6 | Prévoyance. Taux des cotisations

L'article 54 de la convention collective de la restauration rapide relatif aux cotisations des garanties de prévoyance est modifié comme suit :

« Article 54 | Cotisations des garanties de prévoyance

Les taux des cotisations sur les salaires bruts sont définis comme suit et répartis à parts égales entre l'employeur et le salarié. Il est rappelé que l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 prévoit des dispositions spécifiques pour les cadres que les employeurs doivent appliquer tant que l'ANI est en vigueur.^[1]

Garanties	T1		T2	
	Part salarié	Part employeur	Part salarié	Part employeur
Décès	0,045 %	0,045 %	0,045 %	0,045 %
Invalidité permanente et définitive	0,005 %	0,005 %	0,005 %	0,005 %
Rente éducation et garanties substitutives	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %
Invalidité permanente	0,07 %	0,07 %	0,07 %	0,07 %
Reprise de passif	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %
Total	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %

Ces taux sont fixés pour les années 2021 à 2023 à législation sociale et fiscale inchangée à la date de signature du présent avenant comme suit, sous réserve d'une révision par les partenaires sociaux.

La reprise de passif s'entend comme la possibilité pour l'entreprise de faire couvrir par l'organisme assureur les arrêts de travail et les états d'invalidité déjà en cours au moment de l'adhésion. Pour ce faire, il conviendra de respecter les dispositions de l'article 48.8 "Invalidité permanente" de la présente convention collective nationale.

Les parties signataires conviennent de se revoir au cours de l'année 2023 pour examiner l'évolution de la situation du régime et la nécessité de maintenir la reprise de passif. »

[1] 1,50 du T1 affecté en priorité au risque décès.

Article 7 | Traitement des réserves et du sort des réserves en cas de transfert

Dans le cadre de la nouvelle mutualisation (recommandation, labellisation ou référencement), les réserves sont transférées au nouvel assureur déduction faite du prorata des réserves des entreprises qui restent chez KLESIA.

Article 8 | Clause de réexamen de la recommandation

L'article 51 de la convention collective de la restauration rapide relatif à l'adhésion des entreprises est complété par les dispositions suivantes :

« 51.3. Clause de réexamen du choix des organismes assureurs recommandés

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, le choix des organismes assureurs recommandés fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les cinq (5) ans.

Au 1^{er} janvier 2025, date du quatrième anniversaire de la mise en œuvre de la recommandation, les partenaires sociaux la réexamineront. Il est convenu que ce réexamen consistera en une procédure de mise en concurrence des organismes et institutions de prévoyance concernés au cours de la 5^e année.

Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme assureur ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de quatre (4) ans considérés, les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 4 années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs. »

Article 9 | Suivi du régime

Le suivi du régime de prévoyance est confié à la commission paritaire de suivi de la restauration rapide.

Celle-ci est composée des partenaires sociaux du présent avenant, soit :

- un titulaire et à défaut, un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés ;
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins tous les 6 mois. À cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et son financement.

En fonction des constats en résultant et au regard notamment du rapport transmis par les organismes assureurs recommandés, en application de l'article 59, la commission paritaire de suivi peut proposer à la commission paritaire professionnelle nationale de la restauration rapide l'aménagement des présentes dispositions.

Article 10 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception de la clause relative à la durée de la recommandation. Pour tenir compte de la mise en harmonie des contrats de prévoyance en cours dans chaque entreprise et des délais contractuels, il sera laissé à chacune un délai maximal de 1 an courant à compter du 1^{er} janvier 2021, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2022 au plus tard, pour se mettre en conformité avec les garanties prévues par cet accord et pour décider du choix de son organisme de prévoyance.

Sous cette réserve, le présent accord sera applicable le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janvier 2022, à l'exception de l'appel de cotisations à 50 % du FAS-RR qui sera applicable du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Article 11 | *Dispositions finales*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises, adhérentes ou non à un des syndicats signataires, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, au jour de son extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Accord du 22 décembre 2020

relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2021

NOR : ASET2150335M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT PSTE ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 13 septembre 2017 a consacré la mise en place, les missions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des IRC et des IP.

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel.

À l'occasion de la réunion de la CPPNI consacrée à la fixation de l'agenda social pour 2021, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2021 les thématiques de négociations dans l'ordre suivant :

- négociation annuelle sur la fixation des RMMG intégrant l'établissement d'un diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes et identifiant les axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations en vue de l'adoption par les entreprises de mesures correctrices, le cas échéant ;
- négociation d'un accord relatif à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche (*) ;

- négociation des dispositions relatives à la gestion des âges dans les entreprises de la branche : relations intergénérationnelles et insertion professionnelle des jeunes. (*) ;
- négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) intégrant un bilan de l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la GPEC ;
- négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche (*) ;
- négociation sur la qualité de vie au travail (QVT), intégrant un bilan de l'accord du 2 mars 2017 incluant le dispositif relatif au télétravail et des accords « Promotion de la diversité et de l'égalité des chances » concernant les dispositions relatives à « l'équilibre vie personnelle vie professionnelle » ;
- révision de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de ses avenants ; avec en amont l'élaboration de l'architecture de l'accord.

Une séance sera par ailleurs consacrée au rapport annuel d'activité de la branche.

(*) Ces négociations intégreront un bilan sur la période 2009 à 2019 des trois accords successifs relatifs à la diversité.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 2 | Calendrier prévisionnel des réunions des instances paritaires

Le tableau ci-dessous récapitule les dates des réunions de la CPPNI, des groupes techniques paritaires (GTP) ainsi que les thèmes abordés, pour 2021.

(Voir page suivante.)

	CPPNI	Thème abordé	GTP	Thème abordé
Janvier	Vendredi 29 janvier	RMMG	Jeudi 21 janvier	Bilan handicap – Gestion des âges
Février	Jeudi 11 février Vendredi 26 février	Handicap – Gestion des âges	Jeudi 4 février Jeudi 18 février (14 h 30)	Handicap – Gestion des âges Bilan GEPP/EGA PRO
Mars	Vendredi 12 mars Vendredi 26 mars	GEPP EGA PRO	Jeudi 4 mars Jeudi 18 mars	GEPP EGA PRO
Avril	Vendredi 16 avril Jeudi 22 avril Vendredi 23 avril	GEPP SS com/négo (rapport annuel 2020) EGA PRO	Jeudi 8 avril Jeudi 29 avril	GEPP SS com/négo (rapport annuel 2020) EGA PRO
Mai	Mardi 18 mai Jeudi 27 mai	GEPP EGA PRO	Jeudi 6 mai Vendredi 21 mai	GEPP EGA PRO
Juin	Vendredi 11 juin	GEPP QVT	Mardi 8 juin Mardi 29 juin	Bilan QVT QVT
Juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	QVT		
Septembre	Jeudi 9 septembre Vendredi 24 septembre	QVT Annexe IV	Jeudi 16 septembre (14 h 30)	Annexe IV – Architecture
Octobre	Vendredi 8 octobre Jeudi 21 octobre	QVT Annexe IV	Mardi 12 octobre Jeudi 28 octobre	Annexe IV
Novembre	Jeudi 4 novembre Vendredi 19 novembre	Annexe IV	Jeudi 4 novembre (14 h 30)	Annexe IV
Décembre	Jeudi 9 décembre	Annexe IV	Jeudi 16 décembre	Annexe IV

Les réunions CPPNI se tiendront à 9 h 30 sauf indications contraires dans le tableau.

Les GTP se dérouleront de 10 heures à 12 heures sauf indications contraires dans le tableau.

S'agissant d'un planning prévisionnel, les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier et/ou de compléter ce calendrier.

Dans l'hypothèse où l'une des thématiques visées à l'article 1^{er} ne serait pas abordée dans le cours de l'année, elle serait reportée à l'agenda social de l'année suivante.

Par ailleurs, le calendrier prévisionnel des autres instances paritaires autre que la CPPNI est fixé comme suit :

■ CPNEF :

- jeudi 18 mars à 9 h 30 ;
- jeudi 17 juin à 9 h 30 ;
- jeudi 14 octobre à 9 h 30 ;
- vendredi 3 décembre à 9 h 30.

■ COPIL GEPP :

- jeudi 18 février à 9 h 30 ;
- jeudi 3 juin à 15 heures ;
- jeudi 16 septembre à 9 h 30.

■ Comité de suivi « encaissement contentieux » :

- mardi 12 janvier à 9 h 30 ;
- mardi 9 mars à 9 h 30 ;
- mardi 11 mai à 9 h 30 ;
- mardi 6 juillet à 9 h 30 ;
- mercredi 15 septembre à 9 h 30 ;
- mardi 2 novembre à 9 h 30 ;
- mardi 15 décembre à 9 h 30.

Article 3 | Modalités des négociations

Les réunions de la CCPNI sont organisées par le secrétariat de la CPPNI.

À l'issue de chaque réunion de la CPPNI, il est convenu d'un ordre du jour pour la réunion suivante, qui est transmis aux participants par le secrétariat de la CPPNI. Toute demande d'ajout à l'ordre du jour doit être validée en début de séance.

Si nécessaire, tout document utile à la bonne compréhension des sujets sera communiqué dans un délai de 5 jours ouvrés avant la date de la réunion, afin de permettre l'efficacité de la séance de négociation.

Des groupes de travail paritaires pourront être mis en place pour les thèmes de négociation du présent accord, qui le justifient, afin d'en aborder les aspects techniques, conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2017.

Sont actées par le présent accord les constitutions de groupes de travail pour les négociations :

- gestion des emplois et parcours professionnels ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- qualité de vie au travail ;
- révision de l'annexe IV dont architecture.

Ces groupes de travail se réuniront en amont des premières réunions de négociations et après publication des bilans correspondants.

Le nombre de participants à ces groupes de travail peut être porté à 3 si nécessaire.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure en tant que de besoin un accord de méthode préalablement à l'engagement d'une négociation.

Article 4 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

À l'exception de l'article 3, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Fait à Paris, le 22 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Accord du 22 décembre 2020

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
(annexe II-B de la convention collective)

NOR : ASET2150337M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT PSTE ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis de nombreuses années, la branche professionnelle accorde une importance à la gestion des ressources tout au long de la vie professionnelle et plus particulièrement l'une de ses composantes : la formation professionnelle.

Le présent accord réaffirme le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises et des collaborateurs de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel rappelle les objectifs de « transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue » dans un contexte de transformations majeures impactant les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues.

Le principal objectif visé par ce nouvel accord est donc de mettre en œuvre les dispositions de cette loi, et notamment de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés et de prendre en compte les nouveaux droits accordés aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière.

Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositifs relatifs à la formation professionnelle et au développement des compétences tout au long de la carrière du salarié autour des axes suivants :

- anticiper les besoins des entreprises en matière de formation des salariés pour développer l’employabilité et sécuriser les parcours professionnels ;
- inscrire la formation dans une démarche globale permettant aux salariés de devenir coauteurs du développement de leurs compétences professionnelles et de l’évolution de leurs parcours professionnels ;
- créer une synergie dans l’utilisation de l’ensemble des dispositifs et moyens de formation.
- garantir aux salariés la lisibilité des dispositifs de formation et l’information sur les conditions d’accès pour l’ensemble des salariés ;
- concourir à l’effort global d’élévation du niveau de qualification par la certification, favoriser l’insertion et l’évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats d’alternance et la transmission des compétences par les tuteurs et maîtres d’apprentissage ;
- sécuriser les financements de formations via l’engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement ;
- réaffirmer le rôle de la CPNEF dans la politique de branche en matière de formation professionnelle et plus largement l’engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche et des mesures conventionnelles prises par le présent accord.

Titre I^{er} Objectifs/priorités de la branche pour l’orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et les modalités d’accès

Article 1^{er} | Objectifs de la formation

La branche réaffirme que la formation professionnelle est au cœur de la stratégie de développement des entreprises et des salariés et vise à :

- maintenir dans l’emploi chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle et développer son employabilité, sa qualification et son développement professionnel ;
- anticiper les évolutions professionnelles du salarié dans son environnement ;
- permettre une reconversion professionnelle ;
- intégrer de nouveaux collaborateurs ;
- favoriser les transmissions des compétences et des savoirs entre les différentes générations de salariés ;
- valoriser les compétences notamment par le biais de l’acquisition de certifications ;
- faciliter les transitions professionnelles.

Les parties signataires rappellent que la formation est également un facteur important de réduction des inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

À ce titre, les entreprises définissent dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale, les moyens propres à assurer l’égalité d’accès de tous à la formation professionnelle et en mesurer les effets notamment via les données de formation, remontées annuellement auprès de la CNPEF.

Article 2 | Conditions de réussite et d'accès à la formation

Il est rappelé l'indispensable implication de la direction générale de l'entreprise pour fédérer et impulser les actions de formation dans le respect du dialogue social.

Pour réussir, la formation doit résulter d'une concertation entre le responsable hiérarchique et le salarié. Elle doit s'inscrire dans l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, en permettant la mobilité fonctionnelle.

Dans cette démarche, les engagements de chacune des parties sont les suivants :

L'entreprise devra, en lien avec la branche professionnelle :

- lancer avec la branche une action de promotion de la certification auprès des salariés ;
- faciliter, dans ce cadre, l'entrée du salarié dans la démarche de certification de ses compétences, en portant à sa connaissance l'existence des dispositifs décrits à l'article 8.1 du présent accord ;
- présenter régulièrement et, *a minima* tous les ans, les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de la politique GEPP menée par l'entreprise et/ou la branche ;
- définir les métiers sensibles, les salariés concernés et s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés ; chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé pour ces collaborateurs ;
- préparer et accompagner les salariés aux changements mis en œuvre au sein de l'entreprise et de la branche ;
- accompagner et aider les managers dans l'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs ;
- aider le salarié à construire un projet professionnel en lien avec ses besoins et ceux de l'entreprise et de la branche ;
- accompagner et aider les salariés à concrétiser leur projet professionnel par de la formation, y compris par l'accès aux dispositifs de financement ;
- octroyer au salarié en parcours le temps nécessaire à son investissement dans la formation ;
- faciliter l'accès au module de formation dans le cadre d'un équilibre vie personnelle/vie professionnelle, dans la proximité et avec souplesse.

Le responsable hiérarchique devra :

- relayer et expliciter les orientations en matière d'emplois, de formation professionnelle et de certification au sein de l'entreprise et de la branche ;
- faire remonter auprès de la DRH de l'entreprise les besoins des salariés et les personnes concernées par les métiers dits « sensibles » notamment par le biais des entretiens professionnels et/ou annuels.

Le salarié devra :

- participer aux formations lui permettant de maintenir ou d'acquérir des compétences et/ou mettre à jour ses connaissances et compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- être acteur de son parcours professionnel, avec l'aide de la DRH, en s'informant sur les emplois et formations existantes afin de développer son employabilité et favoriser son évolution professionnelle.

Article 3 | Négociation au niveau des entreprises

Les entreprises, dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, définissent les orientations stratégiques de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, et déterminent les axes prioritaires en

termes d'accompagnement et de formation certifiante. L'avis des IRP sur les orientations stratégiques est transmis au conseil d'administration de l'entreprise.

Les informations relatives au plan de développement des compétences doivent être mises à disposition des membres du CSE dans la BDES.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés ;
- d'effectuer le suivi annuel de l'utilisation des CPF construits entre l'employeur et le salarié.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité social et économique, aux réunions de ladite commission, consacrées à l'examen du plan de développement des compétences, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 20 heures par an et de 5 heures par personne.

Article 4 | Modalités d'accès à la formation

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences mis en œuvre par l'entreprise ;
- de l'entretien professionnel formalisé ;
- du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur ;
- du contrat de professionnalisation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ;
- du CPF de transition mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet personnel.

Ces modalités d'accès à la formation sont présentées au titre II « Mise en œuvre des dispositifs de formation ».

4.1. Formations professionnelles liées à l'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et de la branche

4.1.1. Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- la transformation ou la disparition de métiers existants ;
- l'apparition de nouveaux métiers.

Face à ce constat, la branche professionnelle (ses instances et ses entreprises) s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises et de leurs salariés.

La branche professionnelle s'attachera à ce que les actions d'accompagnement et de formation répondent à la nécessité du maintien de l'employabilité (obsolescence des métiers, transferts d'activité...).

4.1.2. Formations personnalisées

Des formations personnalisées seront organisées, prenant en compte l'évolution des métiers, pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour ceux les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

Chaque entreprise devra recenser les métiers dits sensibles (ceux sur lesquels une baisse d'effectif ou de fortes évolutions métiers sont à prévoir) et proposer des parcours de formation génériques et individualisables, en lien avec les passerelles emploi, permettant de maintenir l'employabilité des salariés.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9.1 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées. De même, les actions d'évaluation et de validation des acquis professionnels (VAP), mentionnées à l'article 9.2 du présent accord seront encouragées.

4.2. Formation qualifiante des salariés en poste pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise et celle de la branche

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise, de faciliter la mobilité professionnelle, y compris interentreprises en privilégiant le bassin d'emploi du salarié soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

À partir de l'identification des métiers sensibles et du besoin, un plan d'action spécifique est mis en place dans chaque entreprise impactée, qui tient compte des éventuelles recommandations formulées par la branche.

4.3. Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour :

- les jeunes ;
- les chômeurs âgés de plus de 45 ans ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 12 mois ;
- les personnes hors de l'emploi (les femmes notamment), à l'issue d'une période d'inactivité supérieure à 12 mois.

Pour ce faire, il convient de recourir aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) tel que mentionné à l'article 17 du présent accord.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux salariés de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel.

À cet effet, le centre de formation et des expertises métiers définira un socle minimum de connaissances qui devra obligatoirement être dispensé dans les parcours d'intégration afin d'assurer, notamment, une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

Titre II Mise en œuvre des dispositifs de formation

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

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les acquis professionnels ;
- les actions de formation par apprentissage.

Seront également développées d'autres dispositifs et/ou modalités formatives permettant l'accroissement des connaissances et compétences.

Article 5 | Actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences

L'employeur assure l'adaptation des salariés 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 transformations économiques et sociales.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés.

Les entreprises tiennent compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail, dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

Les actions de formation ont pour objet :

- de permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- de favoriser la mobilité professionnelle.

Le plan de développement des compétences distingue entre :

- 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.

En application des dispositions légales, celle-ci constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

- les autres actions de formation qui constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :
 - des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;
 - en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, ou un titre de branche, bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation du diplôme, de la certification ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de développement des compétences.

Cette prime est d'un montant au moins égal à 80 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel, si celui-ci est supérieur lorsque l'obtention du diplôme, de la certification ou du titre a été réalisée par la validation des acquis de l'expérience.

Cette prime doit être versée, en une seule fois, dans le mois suivant la présentation de l'attestation de réussite au diplôme, au titre ou à la certification, y ouvrant droit.

La certification du salarié doit être prise en compte dans le cadre de son évolution professionnelle.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Article 6 | Compte personnel de formation (CPF)

6.1. Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

Principe

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il permet d'accumuler un crédit d'euros, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation qualifiante, afin, notamment, d'acquérir une qualification, d'acquérir le socle de connaissances ou de compétences ou de réaliser un bilan de compétences.

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés de façon régulière (*a minima* une fois par an).

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur ;
- les formations concourant à l’accès à la qualification des personnes à la recherche d’un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l’insertion professionnelle des handicapés ;
- l’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience (VAE), et des acquis professionnels (VAP) dans des conditions définies par la législation en vigueur ;
- les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les formations permettant d’obtenir une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d’une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- la réalisation d’un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et pérenniser l’activité de celle-ci ;
- la préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd, dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Rôle de la CPNEF

La CPNEF informera régulièrement « Certif'Pro » regroupant les « Transitions Pro » sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur.

6.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Des abondements sont toutefois possibles au-delà du plafond prévu par le code du travail, notamment par accord d’entreprise.

Lorsque le salarié n’a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l’ensemble de l’année, l’alimentation est calculée en application de la législation en vigueur :

- les salariés travaillant moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble de l’année, acquièrent des droits au prorata de leur durée de travail ;
- pour les salariés travaillant au moins 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble de l’année, l’alimentation n’est pas proratisée.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d’un congé parental jusqu’aux 3 ans de l’enfant, qui travaillent moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble de l’année, acquièrent le même montant en euros que les salariés à temps complet.

Les salariés qui disposent d’une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, bénéficient d’un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur.

Le compte personnel de formation est alimenté annuellement pour chaque salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité, de paternité ou d’accueil d’un enfant, d’adoption, de présence parentale, de proche aidant, ou d’un congé

parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail, ou les périodes de maladie dont le plein salaire est garanti par la convention sont intégralement prises en compte pour l'alimentation du CPF.

6.3. Abondement du CPF

6.3.1. Abondement collectif en application d'un accord collectif

Dans le cas où un salarié n'aurait pas les crédits suffisants sur son CPF pour réaliser une formation, il pourra bénéficier d'un abondement au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail.

De plus, l'abondement est encouragé pour les salariés :

- exerçant une activité menacée ou occupant un emploi en décroissance ;
- reconnus travailleurs handicapés ;
- reprenant une activité à l'issue d'une période d'absence de 24 mois (congé parental, maladie, proche aidant).

6.3.2. Abondement individuel

Conformément à l'article L. 6323-4, II du code du travail, lorsque le coût de la formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF, le salarié pourra demander à son employeur un abondement financier et/ou l'autorisation d'effectuer la formation pendant tout ou partie son temps de travail avec maintien de sa rémunération.

6.4. Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours calendaires avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation.

En dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 7 | *Reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou d'une évolution professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe 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.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé selon la réglementation en vigueur.

En application de la réglementation, l'accès au dispositif de la « Pro-A » n'est pas conditionné par le niveau de qualification visé : les salariés peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui déjà détenu.

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ». L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que l'acquisition du socle de connaissance et de compétence sont éligibles au dispositif de la « Pro-A ». Par exception, il n'y a pas de durée minimale lorsque la « Pro-A » est mobilisée pour ces deux dispositifs.

En dehors de ces deux cas, et conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

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

Elle établit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance par accord de branche étendu, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle veille ainsi à ce que cette liste respecte les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Cette liste figure en annexe du présent accord.

Article 8 | Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

Trois CQP existent actuellement dans la branche professionnelle :

- conseiller retraite ;
- gestionnaire liquidation retraite ;
- conseiller entreprise.

8.1. Élaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche. Les CQP sont enregistrés au RNCP. La demande d'enregistrement nécessite l'attribution par France compétences d'un niveau de qualification défini en fonction des critères déterminés par cette instance.

Pour les métiers de la retraite, des CQP seront définis par la CPNEF sur propositions faites par le comité paritaire de pilotage de la GEPP, notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications. Des CQP interbranches pourront également être construits sur des métiers communs à des branches proches de la branche des IRC et des IP.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

L'obtention du CQP peut se faire par l'obtention progressive de blocs de compétences, qui donnent lieu à la délivrance d'une attestation de validation de compétences.

Le centre de formation et des expertises métiers :

- propose des dispositifs de formation pour acquérir les connaissances et développer les compétences à maîtriser pour valider les blocs de compétences ;
- met à disposition des salariés un outil permettant d'effectuer un bilan de positionnement, destiné à évaluer les écarts éventuels de connaissances et de compétences entre le référentiel du CQP et la pratique professionnelle ;
- informe le salarié en parcours de CQP de l'existence d'une communauté de certifiés.

Pour les salariés qui ne peuvent présenter certains blocs de compétence, en raison de l'absence de pratique dans le domaine concerné, l'entreprise s'engage à leur permettre d'y accéder par une mise en situation afin d'obtenir à terme le CQP.

8.2. Obtention du CQP

Les entreprises de la branche accordent une autorisation d'absence aux salariés pour le temps consacré au déroulement des épreuves et prennent en charge les frais afférents au déplacement.

Les CQP sont délivrés par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales représentatives dans la branche d'autre part.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury d'examen dans les conditions définies à l'article L. 3142-3-1 du code du travail.

L'obtention du CQP ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP qui sera présenté aux instances de l'entreprise et à la CPNEF.

Article 9 | *Validation des acquis de l'expérience (VAE) et la validation des acquis professionnels (VAP)*

9.1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation de dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif est ouvert aux salariés justifiant de 1 an d'expérience en rapport avec le diplôme ou la certification visée.

Ce dispositif permet, grâce à l'expérience des salariés, d'obtenir un :

- diplôme ou titre à finalité professionnelle ;
- certificat de qualification professionnelle,

enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il permet également d'acquérir des blocs de compétences pouvant aboutir à une certification.

Dans cet esprit, la branche professionnelle et les entreprises de la branche informeront les salariés sur les dispositifs de VAE.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée minimale de 24 heures ou du compte

personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Les entreprises aideront les salariés intéressés dans la constitution des dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise ou s'inscrivant dans les projets de la branche.

9.2. Validation des acquis professionnels (VAP)

La validation des acquis professionnels est un dispositif qui donne la possibilité à collaborateur de s'inscrire dans un cursus de formation de l'enseignement supérieur sans avoir le diplôme requis. Il ne concerne que les seuls diplômes et titres de l'enseignement supérieur.

Ce dispositif ne permet pas l'obtention d'une certification mais d'accéder à une formation universitaire, au nom de sa pratique professionnelle antérieure.

Article 10 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux salariés d'évaluer leurs compétences ainsi que leurs aptitudes professionnelles et personnelles, et ce dans une perspective d'un projet professionnel pour lequel une formation peut être nécessaire.

Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation.

Tous les salariés quel que soit leur âge peuvent en bénéficier, et en particulier, les salariés exerçant un emploi en décroissance. Les salariés en absence de plus de 24 mois peuvent bénéficier lors de leur retour dans l'entreprise d'une prise en charge d'un bilan de compétences financé par l'entreprise.

Article 11 | Formation digitale et formation en ligne

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation permettant davantage de souplesse et de personnalisation.

Les formations digitales répondent aux nécessités de développement des connaissances et des compétences qui s'intègrent dans un plan global d'accompagnement alliant les formations en présentiel et en distanciel. Elles permettent à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours individualisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

L'utilisation et les conditions d'accès de ces outils doivent être encadrées par les entreprises.

Ces formations sont prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles.

Article 12 | Action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Elle incite à porter un regard nouveau sur les pratiques pédagogiques avec l'objectif de rapprocher la formation et le travail lui-même.

L'AFEST s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de 2 séquences distinctes, mais articulées et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

- une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques, avec la définition d'un ou de plusieurs objectifs professionnels clairement définis ;

- une séquence réflexive, en rupture avec l'activité productive, où l'apprenant est accompagné par un tiers.

Six conditions sont à réunir :

1. Une intention pédagogique doit être définie : elle se traduit par des objectifs et un parcours pédagogiques définis et formalisés, au moins en partie ;
2. Des phases d'analyse réflexive sont organisées et peuvent être réalisées seul, avec des pairs ou un accompagnateur AFEST ;
3. L'activité de travail est, le cas échéant, adaptée à des fins pédagogiques ;
4. Un accompagnateur (réfèrent, formateur, tuteur ou le manager lui-même) est désigné ;
5. Des évaluations des acquis sont réalisées si possible en amont et en aval ;
6. Des preuves ou traces de la réalisation de l'AFEST sont enregistrées, notamment sur l'analyse réflexive.

L'AFEST peut être mise en œuvre de façon inductive (en partant des pratiques informelles d'apprentissage) ou déductive (en partant des actions de formation formelles – stages ou « apprentissage mixte » – et en les complétant par de l'AFEST). À chaque approche correspond une offre de service adaptée.

Le centre de formation et des expertises métiers, en lien avec l'OPCO et les entreprises, se propose d'expérimenter et de déployer des actions de formation en situation de travail. Un retour d'expérience sera fait et analysé en CPNEF.

Titre III Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 13 | Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire. À ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 14 du présent accord, est encouragée.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions, ou par des acteurs privés, choisis sur appel d'offres.

Chaque salarié doit être informé, notamment par l'employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L'entreprise s'assurera que les salariés disposent de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Dès lors que le recours au CEP est proposé au salarié par l'employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, le CEP sera mobilisé sur le temps de travail selon des modalités définies par l'entreprise.

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Tous les 6 ans, cet entretien fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

14.1. Entretien professionnel réalisé tous les 2 ans

Finalité

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical, dans les conditions visées par l'accord de branche du 13 septembre 2017 et ses avenants.

Les entreprises forment les personnes réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation, des métiers de l'entreprise et de leurs évolutions et la détection des besoins de formation.

L'entretien devra être mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Le salarié peut demander au cours de cet entretien à bénéficier d'un entretien de carrière avec un référent RH.

Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il portera *a minima* sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- le souhait émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- le souhait du salarié d'utiliser son CPF.

Cet entretien comporte également 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.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique GEPP de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou d'une période de « Pro-A ».

Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, d'au moins deux entretiens professionnels et d'un entretien professionnel renforcé par période de 6 ans.

Cette période se compte en année civile.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié qui reprend son activité, à une date antérieure à cette reprise.

La branche accompagne les entreprises par la mise à disposition d'un support type formalisé et actualisé. Le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCO Cohésion sociale est annexé au présent accord.

Ces modalités d'organisation sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

14.2. Entretien professionnel renforcé tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 14.1 et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié tous les 2 ans des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

Titre IV Insertion professionnelle

Article 15 | Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance

Les parties signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

15.1. Recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux.

Le contrat de professionnalisation associe 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.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Le contrat de professionnalisation a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par un :

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

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu de leur âge et de leur niveau de qualification, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

La CPNEF détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

15.2. Contrat d'apprentissage

L'apprentissage permet à un jeune de suivre un parcours de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont les :

- jeunes de 16 à 29 ans révolus ;
- anciens apprentis de 30 ans révolus qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat) ;

- anciens apprentis de 30 ans révolus dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat) ;
- personnes handicapées sans limite d'âge ;
- personnes qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre, sans limite d'âge ;
- jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3^e.

La rémunération est fixée, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC), conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;
- sa progression dans le cycle de formation (ex. : 1^{re}, 2^e ou 3^e année du contrat).

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 29 ans.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF de l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage.

15.3. Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront.

Les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi. Les alternants bénéficient d'une attention particulière au regard d'une candidature externe.

Les entreprises communiquent annuellement aux IRP et à la CPNEF le taux de conversion des contrats en alternance en contrats de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Article 16 | Tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite à venir au cours des prochaines années au sein des entreprises de la branche vont nécessiter de gérer de manière anticipée les transferts de compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

Le tutorat constitue un outil particulièrement adapté au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés de la branche. De plus, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance.

Il s'agit d'un dispositif à privilégier car il permet :

- pour les salariés :
 - de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
 - de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
 - de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tuteur ;
- pour l'entreprise :
 - d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein de la branche en organisant le transfert des connaissances et compétences entre salariés ;

- de reconnaître et de valoriser les connaissances et compétences des salariés ;
- de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs connaissances et compétences.

La fonction de maître d'apprentissage/tuteur est essentielle dans la réussite du parcours d'alternance et contribue à réduire les décrochages des alternants. Aussi, les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité de maître d'apprentissage/tuteur ont été décrites dans un référentiel national de certification élaboré en janvier 2019 par un groupe de travail piloté par la DGEFP, comprenant des représentants du COPANEF, du CNEFOP, de branches professionnelles et de CFA.

Ce référentiel vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement en améliorant la professionnalisation des tuteurs, mais également en permettant que les compétences requises pour l'exercice de la fonction tutorale puissent être acquises, reconnues et valorisées au niveau national.

Les compétences professionnelles mises en œuvre sont regroupées en 3 grands domaines :

- accueillir et faciliter l'intégration du tuteur :
 - préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise ;
 - accueillir l'alternant à son arrivée ;
 - faciliter l'intégration de l'alternant durant sa période d'essai ;
- accompagner le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle :
 - suivre le parcours avec le centre de formation ;
 - organiser le parcours au sein de l'entreprise ;
 - accompagner l'alternant dans son apprentissage ;
- participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :
 - s'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;
 - guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage ;
 - évaluer les acquis de l'apprentissage en situation de travail.

Pour professionnaliser et sécuriser l'accompagnement tutoral, les entreprises de la branche s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- une « formation » obligatoire à l'accompagnement tutoral pour les nouveaux tuteurs visant à acquérir les prérequis, et *a minima* tous les 5 ans pour consolider les fondamentaux de l'exercice de la fonction de tuteur ;
- un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, charte du tutorat, outils de suivi, vidéos... ;
- un dispositif de communication valorisant le tutorat.

La branche s'engage à accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'élaboration de ces outils.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise.

Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur désigné échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral et du temps alloué à cette mission dans son activité professionnelle.

Ce temps, attribué et formalisé selon les modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré exclusivement à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif. Il correspond à une proportion de 15 à 25 %

du temps de travail du collaborateur concerné, pour un apprenant. Ce temps peut être majoré si le tuteur a en charge 2 alternants.

Dans la mesure du possible, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

En outre, les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage ; il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale, permettant au tuteur de faire valoir son expérience en lien avec les blocs de compétences visés par la certification nationale MATU^[1] ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNEF.

À l'issue du terme du présent accord, les entreprises s'engagent à accompagner sur chacun de leur bassin d'emploi au moins un collaborateur à être certifié sur la base du référentiel national MATU.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 1/3 du montant de la RMMG de la classe 1, niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise. La prime sera égale à 50 % du montant de la RMMG de la classe 1, niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, lorsque le tuteur a pris en charge de manière simultanée 2 alternants.

Un suivi national sera fait à la CPNEF.

Ce suivi comprendra :

- les modalités de recours au tutorat ;
- l'analyse de la population des tuteurs (âge et genre) ;
- le suivi des moyens mis à disposition des tuteurs (formation, livret, outils).

Dans le cadre de la politique de l'OPCO visant au soutien du tutorat par le financement de la formation de tuteur/maître d'apprentissage ou de l'aide à l'exercice de cette fonction (AEFT relatif au contrat de professionnalisation, AEFMA relatif au contrat d'apprentissage), la branche s'engage à promouvoir et défendre les mesures mises en place en faveur du tutorat, ainsi qu'à communiquer les décisions de l'OPCO auprès des entreprises.

Article 17 | Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique de formation et d'insertion de la branche.

La POE individuelle est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

Les heures de formations dispensées dans le cadre des POE individuelles sont obligatoirement mises en œuvre et pilotées par le CFEM, outil de branche.

Elle constitue une mesure qui permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

Les entreprises sont incitées à utiliser ce dispositif.

Un bilan de l'application de ce dispositif est présenté à la CPNEF dans le cadre de l'enquête sur la formation professionnelle des salariés de la branche.

[1] Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (MATU) du 2 janvier 2019.

Titre V Financement de la formation professionnelle et les moyens alloués à la branche

Article 18 | *Niveau minimal d'investissement formation*

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises de la branche est fixé globalement, par entreprise, à 2,5 % minimum de la masse salariale.

Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont pris en compte :

- la contribution unique à la formation professionnelle versée en application de la législation en vigueur, exclusion faite de la cotisation obligatoire relative à l'apprentissage ;
- le budget alloué aux actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'observatoire des métiers et des qualifications sera présentée aux membres de la CPNEF et permettra, notamment, de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement global des entreprises de la branche.

Les indicateurs de cette enquête prennent en compte les dispositions nouvelles introduites par le présent accord.

Titre VI Dispositions finales

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et y sont donc applicables.

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de 1 an et demi suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Durée

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention.

Fait à Paris, le 22 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des certifications Pro-A

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP conseiller retraite	Conseil et gestion	CFEM	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP gestionnaire liquidation retraite	Conseil et gestion	CFEM	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP conseiller mutualiste (individuel ou collectif)	Conseil et gestion	Argus de l'assurance formations Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP chargé d'accueil et de relation clients – adhérents	Conseil et gestion	Argus de l'assurance formations Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP assistant commercial	Développement	Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP spécialiste prestations mention santé ou prévoyance	Conseil et gestion	AFPA Groupe IGS	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
BTS assurance	Conseil et gestion	ESA IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Licence professionnelle conseiller souscripteur, gestionnaire en assurance	Conseil et gestion	École nationale d'assurances (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Management de l'assurance (M1 et M2)	Conseil et gestion/management	École nationale d'assurance (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
Master ingénierie de la protection sociale	Management	Université Paris Est Marne-la-Vallée en partenariat avec l'EN3S	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Licence générale gestion et management	Management	École Vaucanson (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP

Annexe 2 Modèle de grille d'entretien professionnel établi par l'OPCO

L'entretien professionnel

Nom de l'entreprise :

Identification du salarié		Identification de la personne chargée de mener l'entretien	
Nom :	Prénom :		
Date de naissance :	Sexe :	Nom :	Prénom :
Date d'entrée dans l'entreprise :			
Poste actuel :		Fonction :	
Ancienneté dans le poste :		Date de l'entretien :	
Affectation géographique :			
Type de contrat :			

Parcours professionnel du collaborateur et nature de l'entretien

Formation initiale :

Formation continue :

Entreprise/service/...	Poste occupé	Date	Type de contrat

Nature de l'entretien :

☐ Entretien tous les 2 ans

☐ Entretien proposé suite à une reprise d'activité (congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Description du poste du collaborateur

Fiche emploi

Le poste possède-t-il une fiche emploi ? ☐ OUI ☐ NON

Si oui, laquelle ? :

Quelles sont les principales caractéristiques du poste ?

(Missions principales/compétences requises/évolutions possibles.)

Hier

Date du dernier entretien :

Nature du dernier entretien :

☐ Entretien tous les 2 ans ☐ Entretien proposé suite à une reprise d'activité (congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Nom, prénom et fonction de la personne chargée de l'entretien :

Si aucun entretien n'a été réalisé, indiquer les motifs :

Évolutions significatives constatées depuis le dernier entretien professionnel

Actions mises en œuvre depuis le dernier entretien professionnel

Des formations ont-elles été réalisées ?	Oui	Non	Si oui, précisez
Obligatoires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non obligatoires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Des certifications (*) ou éléments de certifications ont-ils été acquis ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
D'autres actions ont-elles été menées (bilan de compétences, coaching, CIF, conseil en évolution professionnelle...) ou des compétences acquises ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Y a-t-il eu progression salariale ou professionnelle, dans l'emploi ou dans l'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

(*) Les certifications professionnelles sont :
- des diplômes et titres délivrés au nom de l'État ;
- des certificats de qualification professionnelle (CQP) élaborés par les branches ;
- des diplômes et titres élaborés par des organismes publics ou privés ;
Elles sont inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Aujourd'hui : projet professionnel et situation de l'entreprise

Aspiration du salarié	Observations de l'employeur
À court terme :	
À moyen terme :	
Atouts/freins pour ce projet :	

Demain : actions à mettre en œuvre

Action	Dispositif utilisé	Modalités (hors temps de travail, e-learning...)	Date prévisionnelle
Formation (préciser)			
Certification (diplômes et titres) professionnelle, CQP...			
Autres actions (préciser)			
Progression dans l'emploi ou l'en- treprise (salarial ou dans l'emploi)			

Obligations d'informations de la part de l'employeur

Présentation du compte personnel formation à votre salarié	Oui	Non	Si oui, précisez
Avez-vous présenté le CPF (compte personnel for- mation à votre salarié) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous parlé de la possibilité du principe de l'abondement sur le CPF à votre salarié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous présenté le CEP (conseil en évolution professionnelle) à votre salarié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Conclusion de l'entretien

Conclusion du salarié :	Conclusion de la personne en charge de l'entretien :

Date :	Signatures :	
	Salarié	Personne en charge de l'entretien

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Avenant n° 2 du 22 décembre 2020

à l'accord du 19 octobre 2015

relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : ASET2150331M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT PSTE,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 19 octobre 2015 l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Conclu pour une durée de 5 ans, cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2019. Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions et dans une perspective de renégociation par thématiques de cet accord, les parties souhaitent prolonger cet accord d'une durée de 1 an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

À ce titre, il est convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article unique

L'alinéa 1 de l'article 11 « Date d'effet et durée de l'accord », modifié par avenant en date du 15 novembre 2019 est modifié comme suit :

« Le présent accord, conclu pour une durée initiale de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2020, est prolongé d'une durée de 2 ans. Il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2022. »

Fait à Paris, le 22 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Avenant n° 2 du 22 décembre 2020

à l'accord du 2 mars 2017
relatif à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2150333M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT PSTE,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 2 mars 2017 l'accord relatif à la qualité de vie au travail dans les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance. Conclu pour une durée de 3 ans, cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2019. Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions et dans une perspective de renégociation de cet accord, les parties souhaitent le prolonger d'une durée de 1 an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

À ce titre, il est convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article unique

L'alinéa 1 de l'article 9 « Application de l'accord », modifié par avenant en date du 15 novembre 2019 est modifié comme suit :

« Le présent accord, conclu pour une durée initiale de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2020, est prolongé d'une durée de 2 ans. Il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2022. »

Fait à Paris, le 22 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Avenant n° 3 du 22 décembre 2020

à l'accord de méthode du 16 mars 2018

relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective

NOR : ASET2150334M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT PSTE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, telles que modifiées par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019 et l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 sont remplacées à compter du 1^{er} janvier 2021 par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux ont inscrit, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la convention collective nationale formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème dans le cadre de l'agenda social.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019 et l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 arrivant à échéance le 31 décembre 2020, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation. »

Tel est l'objet du présent avenant.

« I. Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Article 1^{er} | *Thématiques à aborder*

Sur les classifications :

- architecture du dispositif et champ d'application ;
- principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- méthode de classement des emplois ;
- mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
- suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GEPP et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

Sur les rémunérations :

- définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. Modalités de conduite de la négociation

Article 2 | *Principes généraux*

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord.

Article 3 | *Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation*

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation des moyens supplémentaires suivants aux moyens alloués pour l'année 2021 et 2022 :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021 ;
- un crédit temps syndical égal en année pleine à 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021 ;
- un nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire porté à 3 par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Le financement d'un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu.

Article 4 | *Modalités pratiques pour la négociation*

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant, la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat de la CPPNI transmet l'ordre du jour aux participants, accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

III. Dispositions finales

Article 5 | *Durée de l'accord*

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

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.»

Fait à Paris, le 22 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3340 | Convention collective nationale

IDCC : 1942 | **TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES ET PRODUITS ASSIMILÉS**

Accord du 27 janvier 2021
relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2021

NOR : ASET2150324M

IDCC : 1942

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

SFTAS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFE-CGC chimie ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord concerne les entreprises relevant de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

I. Salaires minima garantis

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base 35 heures par semaine, sont augmentés au 1^{er} février 2021 et fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire mensuel garanti (base 35 heures/semaine ou 152,19 heures/mois)	
Coefficient	Au 1 ^{er} février 2021
210	1 563
225	1 569
240	1 574
255	1 584
270	1 594

Salaire mensuel garanti (base 35 heures/semaine ou 152,19 heures/mois)	
Coefficient	Au 1 ^{er} février 2021
285	1 605
300	1 615
315	1 625
330	1 652
345	1 746
360	1 866
375	1 987
390	2 106
405	2 274
420	2 436
435	2 603
450	2 771
500	3 179
600	3 998
700	5 028
800	6 257

II. Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 18 756 € pour l'année 2021 (vérification à faire au 31 décembre 2021).

III. Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

RGA (niveau de responsabilité)	Année 2021*
B	18 756 €
C	18 828 €
D	19 414 €
E	20 690 €
F	24 635 €
G	27 404 €
H	32 849 €
(*) Vérification à faire au 31 décembre 2021.	

IV. Indemnité journalière de panier

À compter du 1^{er} février 2021, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 7,03 €.

Article 2

Le présent accord applicable à compter du 1^{er} février 2021 sera notifié à l'issue de la procédure de signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et sera déposé dans les conditions légales.

Fait à Clichy, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant du 11 décembre 2020
relatif au dialogue social et à la négociation

NOR : ASET2150320M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

SUD aérien,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu un accord sur le dialogue social et la négociation au sein de la branche du transport aérien le 14 décembre 2017.

Les partenaires sociaux conviennent expressément, au moyen du présent avenant, de la prolongation de cet accord pour une durée de 6 mois afin de se laisser le temps, au regard du contexte actuel, de négocier sur le dialogue social au sein de la branche du transport aérien.

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

Cet avenant a pour objectif de prolonger de 6 mois, dans les mêmes termes, l'accord sur le dialogue social et la négociation au sein de la branche du transport aérien signé le 14 décembre 2017.

Article 2 | Date d'effet de l'avenant de révision

Le présent avenant prendra effet à compter du jour de sa signature par les partenaires sociaux pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 30 juin 2021 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 3 | Formalités de publicité, dépôt et d'extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 11 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant du 1^{er} mars 2021

relatif à la modification de l'article 18 « Licenciements collectifs »
de la convention collective

NOR : ASET2150330M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

SUD aérien,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte que connaît le secteur du transport aérien à la suite de la pandémie de la « Covid-19 », les partenaires sociaux de la convention collective nationale TA PS ont souhaité faire évoluer la rédaction de l'article 18 relatif au licenciement collectif.

Ainsi après les réunions de la CPPNI qui se sont réunies en janvier et février 2021, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 18 relatif au licenciement collectif de la convention collective nationale TA PS

La rédaction de l'article 18 suite à l'avenant de révision du 27 mars 2012 est la suivante :

« En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et des charges

de famille, cette ancienneté étant majorée d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au-dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même lieu géographique. À cet effet, chaque entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement. »

Les signataires du présent accord ont décidé de modifier l'article 18 de la convention collective nationale TA PS ainsi :

« En cas de licenciement collectif résultant soit de difficultés économiques, soit de mutations technologiques, soit de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, les critères d'ordre sont basés sur l'ancienneté dans l'entreprise à laquelle s'ajoutent des années supplémentaires liées aux situations suivantes :

- les charges de famille : majoration d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge ;
- la situation de parent isolé ayant un ou plusieurs enfants à charge fiscalement : majoration d'une année par enfant à charge fiscalement ;
- la reconnaissance de salarié en situation de handicap déclaré comme tel à l'entreprise et dont le taux d'incapacité est d'au moins 50 % : majoration de 2 années ;
- la situation du salarié parent d'enfant en situation de handicap lourd (au moins 80 %) ou du salarié ayant un conjoint avec un handicap lourd (au moins 80 %) : majoration de 2 années ;
- l'âge du salarié : s'il est âgé de 50 à 55 ans, majoration de 2 années ; s'il est âgé de plus de 55 ans : majoration de 4 années, sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté.

Les critères sont appliqués aux salariés à qualification professionnelle égale et exerçant leur activité sur le même site géographique (escale/aéroport, notamment) au sein de l'établissement concerné par les suppressions d'emploi.

Les salariés concernés par les mesures liées aux licenciements pour motif économique seront les salariés ayant le moins d'années après le calcul issu de ces différents critères. En cas d'égalité, le critère de départage retenu est l'âge.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes de reclassement ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même bassin d'emploi. À cet effet, l'entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi. Elle informe le CSE lorsqu'il existe. Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'administration et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement à condition de manifester le désir d'user de cette priorité au cours de la première année. »

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Accord du 5 février 2021

relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers
et à l'engagement d'ouverture de négociations à venir
(transport sanitaire)

NOR : ASET2150327M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation des rémunérations conventionnelles

Les partenaires sociaux ont convenu d'afficher les taux horaires conventionnels en ne retenant dorénavant que deux chiffres après la virgule (au lieu de quatre), dans le respect des règles d'arrondis en vigueur.

Ainsi, les taux horaires conventionnels des personnels ambulanciers sont revalorisés comme suit :

– emploi A : 10,25 € ;

– emploi B : 10,87 €.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Ouverture de négociations à venir

Les partenaires sociaux rappellent leur engagement à travailler sur la modernisation du modèle de protection sociale dans les activités du transport sanitaire, d'une part, ainsi que sur le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire, d'autre part.

Ils s'engagent, par ailleurs, à ouvrir une négociation sur la rénovation des classifications dans les activités du transport sanitaire, en s'attachant entre autres à reconstituer les écarts de rémunération entre les différents emplois des personnels ambulanciers.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment par ailleurs leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 | Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature, à savoir le 1^{er} mars 2021.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 5 février 2021

à l'accord du 16 juin 2016
relatif à la durée et à l'organisation du travail
dans les activités du transport sanitaire

NOR : ASET2150328M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

I. L'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire a profondément modifié les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers issues de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire.

Dans ce contexte, le modèle de feuille de route autocopiante initialement créé par les parties signataires de l'accord-cadre susvisé, ensuite repris dans les dispositions réglementaires (arrêtés des 19 décembre 2001 et 18 août 2009, JO des 4 janvier 2002 et 28 août 2009, article R. 3312-33 du code des transports) doit être mis en conformité avec les dispositions de l'accord du 16 juin 2016 conformément à l'engagement pris par ses signataires dans son article 16.

II. Les entreprises de transport sanitaire appartiennent à un secteur d'activité où ont été particulièrement développées les nouvelles technologies indispensables à l'exercice de leur métier

et à leur réactivité dans les conditions les plus performantes afin de répondre à l'urgence sécuritaire et sanitaire.

Ce développement des nouvelles technologies se traduit notamment par la mise en œuvre de systèmes informatisés qui permettent une meilleure gestion des équipages de personnels ambulanciers contribuant à améliorer l'organisation de l'activité des entreprises et l'exercice de leur mission.

De la même façon, des systèmes informatisés de gestion des temps de travail doivent permettre l'enregistrement et le contrôle des temps de travail des personnels ambulanciers dans des conditions totalement sécurisées techniquement et juridiquement, y compris le caractère contradictoire de leur validation, dans le respect des conditions fixées par le présent avenant.

III. Compte tenu de la nature même des dispositions relatives à l'enregistrement et au contrôle des temps de travail des personnels ambulanciers, la finalisation de la sécurisation juridique de l'ensemble de ces dispositions nécessite que leur entrée en vigueur effective soit conditionnée à l'adoption et à la publication de mesures réglementaires qui leur soient totalement adaptées.

Article 1^{er} | Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers

I. Les dispositions de l'article 10 « Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 10 | Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail »

L'enregistrement et le contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers s'opèrent :

- soit au moyen de la feuille de route conforme au modèle annexé à l'avenant n° 1 du 5 février 2021 à l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire (art. 10.1) ;
- soit par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par ledit avenant (art. 10.2).

Le choix entre l'une de ces deux modalités est opéré par l'entreprise pour l'ensemble de ses personnels ambulanciers.

10.1. Enregistrement et contrôle du temps de travail au moyen de la feuille de route

Lorsque l'enregistrement et le contrôle du temps de travail s'opèrent au moyen de la feuille de route, celle-ci doit être conforme au modèle annexé à l'avenant susvisé et doit, notamment, comprendre :

- les éléments permettant d'identifier le personnel ambulancier concerné (nom, prénom, identifiant) ;
- la période d'activité objet de la feuille de route (semaine, date) ;
- les heures de prise de service et les heures de fin de service ;
- l'amplitude journalière ;
- les types, lieux et heures des pauses ou coupures ; pour chaque pause ou coupure, quels qu'en soient le type et le lieu, doivent être précisées l'heure de début et l'heure de fin ;
- les tâches complémentaires et activités annexes effectivement exécutées.

Une partie de la feuille de route doit être réservée aux observations du personnel ambulancier, de l'employeur ou de son représentant (à défaut d'autre moyen).

Le personnel ambulancier doit attacher le plus grand soin à la tenue des feuilles de route qui participent à l'enregistrement et au contrôle du temps de travail indispensables à son décompte et au calcul de la rémunération. Ces feuilles de route sont communiquées au personnel ambulancier concerné sans frais et en bon ordre.

Les représentants du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du personnel ambulancier concerné.

Le modèle de feuille de route visé au présent article doit être conforme au modèle fixé par arrêté ministériel. Il prend une forme papier autocopiante (en aucun cas il ne peut s'agir d'un document photocopié).

10.2. Enregistrement et contrôle du temps de travail par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail

Lorsque l'enregistrement et le contrôle du temps de travail s'opèrent par la mise en œuvre de tels systèmes informatisés, doivent, *a minima*, être renseignés les éléments d'information énumérés dans le premier paragraphe de l'article 10.1 ci-dessus.

Par ailleurs, la mise en œuvre de ces systèmes informatisés de gestion des temps de travail doit respecter les obligations, exigences et finalités développées ci-après :

Conditions de mise en œuvre

Conformément aux dispositions légales, ces systèmes informatisés doivent répondre aux obligations suivantes :

- obligation de proportionnalité en termes de finalité : leur utilisation doit être justifiée et ne pas remettre en cause de manière excessive les droits et libertés individuelles ou collectives des salariés ;
- obligation de fiabilité : le système doit être fiable et infalsifiable et enregistrer automatiquement les données. L'écrtage est par ailleurs interdit ;
- obligation de facilité d'accès pour les agents de contrôle : le système choisi doit produire un récapitulatif des données enregistrées facilement vérifiable ;
- liberté d'accès, pour tout personnel ambulancier, aux données le concernant et à elles seules ;
- communication aux représentants du personnel des données relatives aux systèmes informatisés proprement dits.

L'accès, par les représentants du personnel, aux données concernant les personnels ambulanciers s'opère dans le respect des dispositions de l'article 10.3 ci-dessous.

Consultation des représentants du personnel/information des personnels ambulanciers

Conformément aux dispositions légales, la mise en œuvre des systèmes informatisés visés dans le présent article doit faire l'objet d'une information et d'une consultation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Chaque salarié doit notamment être, par ailleurs, informé :

- des finalités poursuivies ;
- de la base légale du dispositif (intérêt légitime de l'employeur) ;
- des destinataires des données issues du dispositif ;
- de la durée de conservation des données ;
- de son droit d'opposition pour motif légitime ;
- de ses droits d'accès et de rectification ;
- de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

L'employeur est le garant que les informations recueillies au moyen desdits systèmes informatisés ne doivent être accessibles qu'aux membres habilités de l'entreprise.

L'employeur doit prévoir des mesures pour assurer la sécurité des informations concernant ses personnels ambulanciers et éviter que des personnes qui n'ont pas qualité pour y accéder puissent en prendre connaissance. Ainsi, il doit prévoir des habilitations pour les accès informatiques avec une traçabilité des actions effectuées.

Inscription au RGPD (registre général de protection des données) et durée de conservation des données

L'employeur doit inscrire ce dispositif de contrôle dans son registre des activités de traitement de données.

Lorsqu'un délégué à la protection des données (DPO) est désigné par l'employeur, il doit être associé à la mise en œuvre de ce dispositif.

Garantie du contradictoire entre l'employeur et le personnel ambulancier

Tout personnel ambulancier doit pouvoir consulter les données de gestion de ses temps de travail et uniquement celles le concernant.

Une édition mensuelle comportant, *a minima*, les informations visées au premier paragraphe de l'article 10.1 ci-dessus doit être communiquée par l'employeur au personnel ambulancier.

Afin de lui conférer un caractère contradictoire, cette édition doit être validée et signée par le personnel ambulancier.

Par ailleurs, chaque personnel ambulancier doit pouvoir accéder à un récapitulatif hebdomadaire dématérialisé faisant apparaître, pour chaque jour et pour la durée de la période correspondant au récapitulatif :

- les heures de prise de service et les heures de fin de service quotidiennes ;
- les amplitudes journalières ;
- les heures de début et les heures de fin des pauses ou coupures.

10.3. Mise à disposition des dispositifs d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Les dispositifs d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers visés par le présent article, quelles qu'en soient les modalités (feuille de route autocopiante ou systèmes informatisés de gestion des temps de travail), sont tenus à la disposition des personnels de l'entreprise en charge de l'exploitation et du contrôle des données, des inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises concernées et peuvent être consultés par les représentants du personnel, avec l'accord du personnel ambulancier concerné. Ils n'ont pas vocation à être présentés lors des contrôles opérés, notamment sur route ou devant les établissements de soins, par les forces de l'ordre (police ou gendarmerie) auprès des personnels ambulanciers. »

II. Le modèle de feuille de route annexé par l'avenant n° 2 du 19 décembre 2000 (arrêté du 17 octobre 2000, JO du 3 novembre 2001) et modifié par l'avenant n° 4 du 24 mars 2009 (arrêté

du 18 août 2009, JO du 28 août 2009) à l'accord-cadre du 4 mai 2000 susvisé est abrogé et remplacé par le modèle de feuille de route annexé au présent avenant.

Article 2 | Adoption et publication de mesures réglementaires adaptées aux nouvelles modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers

Dès la signature du présent avenant, ses parties signataires demanderont aux services compétents du ministère chargé des transports :

- d'apporter les modifications qui s'imposent aux dispositions des arrêtés du 19 décembre 2001 et du 18 août 2009 concernant l'horaire de service dans le transport sanitaire ainsi qu'aux dispositions de l'article R. 3312-33 du code des transports afin, d'une part, d'en adapter le contenu au nouveau modèle de feuille de route autocopiante établi par les signataires du présent avenant et y annexé, d'autre part, de prendre en compte la décision desdites parties signataires de pouvoir également enregistrer et contrôler le temps de travail des personnels ambulanciers par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par le présent avenant ;
- de rendre obligatoires, dans toutes les entreprises de transport sanitaire, l'enregistrement et le contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers, soit au moyen de la feuille de route autocopiante dont le modèle est annexé au présent avenant (art. 10.1 de l'accord du 16 juin 2016), soit par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par le présent avenant (art. 10.2 de l'accord du 16 juin 2016) ;
- de préciser que, quelles qu'en soient les modalités (feuille de route autocopiante ou systèmes informatisés de gestion des temps de travail), les dispositifs d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont tenus à la disposition des inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises concernées, qu'ils peuvent être consultés par les représentants du personnel avec l'accord du salarié concerné, et qu'ils n'ont pas vocation à être présentés lors de contrôles dont peuvent faire l'objet les personnels ambulanciers à l'extérieur de leurs entreprises (par exemple, contrôles sur route ou devant les établissements de soins).

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} jour de la semaine suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté visé dans l'article 2 ci-dessus rendant obligatoires l'enregistrement et le contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers, soit au moyen de la feuille de route autocopiante dont le modèle est défini en annexe, soit par la mise en œuvre de systèmes informatisés de gestion des temps de travail respectant les conditions fixées par le présent avenant.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant telle que fixée dans le paragraphe précédent, la feuille de route autocopiante conforme aux dispositions des arrêtés des 17 octobre 2001 et 18 août 2009 reste obligatoire pour enregistrer et contrôler le temps de travail des personnels ambulanciers.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord tripartite du 11 mars 2021

relatif au calcul de la prime de fin d'année
dans le cadre de l'épidémie de la « Covid-19 »

NOR : ASET2150340M

IDCC : 493

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

UMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans les circonstances exceptionnelles de l'épidémie de la « Covid-19 », et pour l'année civile 2021, les heures non travaillées au titre de la mise en activité partielle d'un salarié ne sont pas considérées comme des absences pour le calcul de la prime de fin d'année prévue à l'article C.262 de la convention collective du champagne.

Toutefois, dans l'hypothèse où les volumes expédiés par la catégorie des négociants-manipulants, sur la période du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021, seraient inférieurs à ceux de la même période 2019-2020 (178,6 millions de bouteilles), les dispositions du présent accord seraient caduques. Le chiffre publié par le CIVC au 30 novembre 2021 constituerait la référence.

Fait à Reims, le 11 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord tripartite du 11 mars 2021

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150341M

IDCC : 493

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

UMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2021, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 0,2 % par rapport au barème applicable au 1^{er} janvier 2020.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord. Ayant vocation à définir les salaires minima conventionnels, les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la convention régionale des vins de Champagne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

Fait à Reims, le 11 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 11 mars 2021															
Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures/semaine à effet au 1 ^{er} janvier 2021 (primes annuelles à ajouter cf. article C. 26)															
Coef. hiérarchique de la fonction	Salaire garanti	Mensualité : 35 h + MTP + Adaptation				Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + Adaptation + Évolution de carrière à l'ancienneté									
		1 ^{er} mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans < 40 ans	40 ans et plus	
															Mensualité = 35 h + MTP + Adaptation
		152,25	158,34	162,40	Montants en euros par mois (primes mensuelles comprises)										
Employés et ouvriers		Valeur du point coef. 100 = 9,31													
100	9,31														
120	10,38	1 579,91	1 643,10	1 685,23	1 706,13	1 726,35	1 736,63	1 746,74	1 756,86	1 769,16	1 782,81	1 802,86	1 811,46	1 820,05	
130	10,91	1 661,34	1 727,80	1 772,10	1 794,07	1 815,34	1 826,15	1 836,78	1 847,41	1 860,35	1 874,71	1 895,79	1 904,83	1 913,87	
140	11,45	1 742,78	1 812,49	1 858,97	1 882,02	1 904,33	1 915,67	1 926,82	1 937,97	1 951,55	1 951,55	1 988,72	1 998,21	2 007,69	
150	11,98	1 824,22	1 897,19	1 945,84	1 969,96	1 993,31	2 005,18	2 016,86	2 028,53	2 042,74	2 058,50	2 081,66	2 091,58	2 101,50	
160	12,52	1 905,66	1 981,89	2 032,70	2 057,91	2 082,30	2 094,70	2 106,90	2 119,09	2 133,93	2 150,40	2 174,59	2 184,95	2 195,32	
170	13,05	1 987,10	2 066,58	2 119,57	2 145,85	2 171,29	2 184,22	2 196,94	2 209,65	2 225,13	2 242,29	2 267,52	2 278,33	2 289,14	
175	13,32	2 027,82	2 108,93	2 163,01	2 189,83	2 215,78	2 228,98	2 241,95	2 254,93	2 270,72	2 288,24	2 313,98	2 325,01	2 336,05	
180	13,59	2 068,54	2 151,28	2 206,44	2 233,80	2 260,28	2 273,74	2 286,97	2 300,21	2 316,32	2 334,19	2 360,45	2 371,70	2 382,95	
190	14,12	2 149,98	2 235,97	2 293,31	2 321,74	2 349,26	2 363,25	2 377,01	2 390,77	2 407,51	2 426,09	2 453,38	2 465,08	2 476,77	
195	14,39	2 190,69	2 278,32	2 336,74	2 365,72	2 393,76	2 408,01	2 422,03	2 436,05	2 453,11	2 472,04	2 499,85	2 511,76	2 523,68	

Agents d'encadrement		< 2 mois	3 à 6 mois	> 6 mois	Cadres	Position	Coef.	< 18 mois	18 > 36	> 36 mois	
200	14,66	2 231,41	2 320,67	2 380,17				93,75 %	9750 %	100 %	1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuée : 93,75 % du montant prévu au 37 ^e mois. 2. Du 19 ^e au 36 ^e mois : 97,5 % du montant prévu au 37 ^e mois. Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.
210	15,19	2 312,85	2 405,37	2 467,04		Ia		2 638,61	2 744,15	2 814,51	
220	15,73	2 394,29	2 490,06	2 553,91		Ib	300	3 045,80	3 167,63	3 248,85	
225	15,99	2 435,01	2 532,41	2 597,34			à				
230	16,26	2 475,73	2 574,76	2 640,78		II	349	3 444,85	3 582,64	3 674,50	
240	16,80	2 557,17	2 659,45	2 727,65			350	3 452,99	3 591,11	3 683,19	
245	17,06	2 597,89	2 701,80	2 771,08			400	3 860,18	4 014,59	4 117,53	
250	17,33	2 638,61	2 744,15	2 814,51			449	4 259,23	4 429,60	4 543,18	
270	18,40	2 801,48	2 913,54	2 988,25		III a	450	4 267,37	4 438,07	4 551,87	
295	19,74	3 005,08	3 125,28	3 205,42			500	4 674,57	4 861,55	4 986,20	
300	20,01	3 045,80	3 167,63	3 248,85			599	5 480,81	5 700,04	5 846,19	
325	21,34	3 249,39	3 379,37	3 466,02		III b	600	5 488,95	5 708,51	5 854,88	
					650		5 896,14	6 131,99	6 289,22		
					700		6 303,34	6 555,47	6 723,56		
							719	6 458,07	6 716,39	6 888,61	

Règles générales d'application :

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.

2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B. 391).

3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.

4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème : (cf. CCC, art. A.25).

Règles générales d'application :

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B. 391).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème : (cf. CCC, art. A.25).

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-12 du 3 avril 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 138 du 18 février 2021	174
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 1 du 3 mars 2021	176
Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant n° 54 du 10 septembre 2019.....	180
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 131 du 4 février 2021	182
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 67 du 3 mars 2021	185
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 84 du 4 février 2021	189
Exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 81 du 22 janvier 2021	192
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 216 du 16 février 2021.....	194

Brochure n° 3612 | Convention collective nationale

IDCC : 7001 | **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT COLLECTIF
AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

Avenant n° 138 du 18 février 2021

NOR : AGRS2197026M

IDCC : 7001

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

Coopération agricole bétail et viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des
tabacs et activités annexes FGTA FO ;**

Fédération CFTC Agri ;

Syndicat national de la coopération agricole SNCOA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} février 2021*

À compter du 1^{er} février 2021, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} février 2021, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 560	1 574	1 603
	II	1 612	1 630	1 661
	III	1 672	1 693	1 728
	IV	1 749	1 785	1 818
AMTS	IV	1 829	1 849	1 890
	V	2 056	2 136	2 220
	VI	2 372	2 466	2 549

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Cadres	VI	2 559	2 586	2 747
	VII	3 079	3 320	3 582
	VIII	4 056	4 376	4 723
	IX	5 265	5 682	6 132

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615 | Convention collective nationale

IDCC : 7014 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX
DE COURSES AU GALOP**

Avenant n° 1 du 3 mars 2021

NOR : AGRS2197025M

IDCC : 7014

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

Association des entraîneurs de galop,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat hippique national CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FGTA FO ;**

Fédération CFTC agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires minimaux mensuels prévus à l'article 5 de l'annexe cavaliers d'entraînement et figurant dans l'annexe « Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures » sont remplacés par les suivants (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 598,35 €/mois ;
- coefficient 220 : 1 623,44 € ;
- coefficient 230 : 1 626,70 € ;
- coefficient 300 : 1 648,32 € ;
- coefficient 350 : 1 663,46 € ;
- coefficient 400 : 1 680,76 € ;
- coefficient 450 : 1 694,82 € ;
- coefficient 500 : 1 711,04 €.

Article 2

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 3

Les montants des salaires minimaux mensuels prévus à l'article 5 de l'annexe cadres et figurant dans l'annexe « Salaires minimaux et primes d'éloignement » sont remplacés par les suivants :

- GV 1, coefficient 320 : 2 044,62 € ;
- GV 2, coefficient 330 : 2 107,77 € ;
- GV 3, coefficient 340 : 2 181,97 € ;
- PG 1, coefficient 345 : 2 204,26 € ;
- PG 2, coefficient 355 : 2 266,39 € ;
- PG 3, coefficient 375 : 2 394,94 € ;
- AE, coefficient 400 : 2 555,63 €.

Article 4

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 5

Les montants figurant dans l'annexe « Déplacements et primes » de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » sont remplacés par les suivants :

« Annexe Déplacements et primes »

1. Indemnités de déplacement dans la région parisienne au 1^{er} janvier 2021 :

Départ de Chantilly

Hippodromes	Semaine	Dimanche
Région parisienne ^[1]	32,90 €	44,40 €
Chantilly	24,70 €	28,30 €

[1] Tous hippodromes y compris Compiègne et Fontainebleau. Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus (19,10 € pour 2021).

Départ de Maisons-Laffitte

Hippodromes	Semaine	Dimanche
Région parisienne ^[1]	28,90 €	38,40 €
Maisons-Laffitte	24,70 €	28,30 €

[1] Tous hippodromes y compris Compiègne et Fontainebleau. Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus (19,10 € pour 2021).

2. Indemnités de déplacement en province par tranches selon l'éloignement (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

Distances	Semaine	Dimanche
Moins de 150 km	30,90 €	43,40 €
De 150 à 250 km	39,10 €	56,60 €
Plus de 250 km	48,50 €	69,70 €
Déplacement à l'étranger (plus d'une journée)	80,80 €	80,80 €

3. Indemnité de déplacement pour les déplacements dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

Hippodromes	Semaine	Dimanche
Deauville*	39,10 €	56,60 €
Clairefontaine*	39,10 €	56,60 €
Vichy *	48,50 €	69,70 €
(*) Pour un déplacement dans la même journée.		

Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et Maisons-Laffitte (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

- 25 € par jour ;
- indemnité complémentaire de meeting : 5,50 € ;
- prime de débouillage : 30 € ;
- prime de tonte : 16 €.

Annexe Indemnités de déplacement en régions (hors région parisienne) au 1^{er} janvier 2021

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Dans un rayon de :

- 0 à 10 km : 24,70 € (déplacement sur place, ex : Sers à Pau) ;
- 150 km : 30,90 € ;
- 150 à 250 km : 39,10 € ;
- plus de 250 km : 48,50 € ;
- déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80,80 €.

Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas est incluse dans les chiffres ci-dessus.

À titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 19,10 € par repas pour 2021.

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement)

25 € par jour.

3. Autres primes

Prime de débouillage : 30 €.

Prime de tonte : 16 €. »

Article 6

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 7

Les montants figurant au 3 de l'annexe « Déplacements et primes » de l'annexe « Cadres » sont remplacés par les suivants :

« Les montants des primes forfaitaires d'éloignement prévues à l'article 8 de l'annexe cadres sont les suivants (au 1^{er} janvier 2021) :

- éloignement : 45,40 € ;
- moyen éloignement et meetings : 58,60 € ;
- grand éloignement : 77,80 € ;
- très grand éloignement : 85,80 €.

Ces primes sont majorées de 14 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Ces primes sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Pour information, l'indemnité de repas est fixée par l'Urssaf à 19,10 € pour 2021. »

Article 8

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 9

Le présent avenant sera déposé au siège à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 3 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605 | Convention collective nationale

IDCC : 7013 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX
DE COURSES AU TROT**

Avenant n° 54 du 10 septembre 2019

NOR : AGRS2197028M

IDCC : 7013

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

Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de trot,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC Agri ;

SHN CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant n° 53 « Salaires » sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1^{er} juillet 2019.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,64	1 613,48
105	10,71	1 624,29
110	10,78	1 635,10
115	10,90	1 653,63
120	11,04	1 673,69
135	11,49	1 743,17
150	12,34	1 871,33

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Avenant n° 131 du 4 février 2021

NOR : AGRS2197027M

IDCC : 7002

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

Coopération agricole – LCA métiers du grain ;

Coopération agricole – LCA nutrition animale,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2 A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 130 du 1^{er} octobre 2020

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant n° 130 du 1^{er} octobre 2020 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2020, à hauteur de 1 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2021 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020 (sur 13 mois)
OE	1	1	20 282
		2	20 419
		3	20 555
	2	1	21 337
		2	22 067
		3	22 775
	3	1	24 156
		2	24 846
		3	25 536
TAM	4	1	26 947
		2	27 659
		3	28 383
	5	1	29 804
		2	30 532
		3	31 256
	6	1	32 604
		2	33 326
		3	34 050
Cadres	7	1	34 783
		2	36 936
	8	1	38 383
		2	39 823
	9	1	41 993
		2	44 158
	10	1	46 321
		2	48 485

Article 2 | Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128

Pour les coopératives « V branches », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant n° 129, l'ensemble de la grille est revalorisé de 1 % par rapport aux montants de la RAG de 2020.

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8532 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

Avenant n° 67 du 3 mars 2021

NOR : AGRS2197031M
IDCC : 8532

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

Entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes Force ouvrière FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes I à V ci-jointes, avec effet au 1^{er} avril 2021.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1^{er} avril 2021 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 3 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Préambule

Les partenaires sociaux ayant constaté la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective du 13 juin 1991, étendue par arrêté du 16 décembre 1991, réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des entreprises de travaux agricoles et des prestataires de services avicoles de Bretagne, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, ont décidé de transcrire le texte existant à droit constant.

À ce titre, il convenait d'actualiser, les classifications professionnelles prévues à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 publiée au *Journal officiel* du 16 février 2021.

Conformément aux stipulations du préambule de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, la présente convention collective régionale deviendra un accord territorial étendu.

Les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés.

Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels.

Une nouvelle grille pour la rémunération au temps (heure) y est également appliquée.

Cet avenant vise à répondre à ces objectifs.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Grille de classification

Suite à la parution de la convention collective nationale, les annexes I à V « Définition des emplois et salaires » de la convention régionale des ETAR de Bretagne sont abrogées et remplacées par la grille de classification définie aux articles 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2 de l'annexe 1 de la convention nationale du 8 octobre 2020.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Rémunérations

L'article est modifié comme suit :

« 1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,25
	2	10,49
Emplois	1	10,61
	2	10,71
Emplois qualifiés	1	10,84
	2	11,09
Emplois hautement qualifiés	1	11,51
	2	11,99

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,65
	2	13,36
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,13
	2	14,79
Cadre I		16,53
Cadre II		19,59

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,25
	2	10,49
Emplois spécialisés	1	10,61
	2	10,71
Emplois qualifiés	1	10,84
	2	11,09

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois hautement qualifiés	1	11,51
	2	11,99

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,65
	2	13,36
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,13
	2	14,79
Cadre I		16,53
Cadre II		19,59

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,25
	2	10,49
Emplois qualifiés	1	10,84
	2	11,09
Emplois hautement qualifiés	1	11,51
	2	11,99

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	12,65
	2	13,36
Cadre I		16,53
Cadre II		19,59

Convention collective

IDCC : 9101 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)**

(18 janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

Avenant n° 84 du 4 février 2021

NOR : AGRS2197032M

IDCC : 9101

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aube ;

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole
de l'Aube ;**

Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;

Syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFTD ;

La Fédération CFTC de l'agriculture ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur la revalorisation des salaires des salariés des coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières du département de l'Aube.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Salaires des salariés non-cadres et cadres**

Les points I et II de l'annexe 3 de la convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploita-

tions horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières du département de l'Aube sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Salaires minima à dater du 1^{er} février 2021

I. Salaires

Ancien coefficient	Qualification	Taux horaire	Salaire mensuel 151,67 heures
Ouvrier et employé d'exécution			
100	Niveau I. Échelon 1	10,25 €	1 554,62 €
	Niveau I. Échelon 2	10,35 €	1 569,78 €
Ouvrier, agent technique et employé spécialisés			
110, 115, 120 et 125	Niveau II. Échelon 1	10,52 €	1 595,57 €
130	Niveau II. Échelon 2	10,72 €	1 625,90 €
Ouvrier, agent technique et employé qualifiés			
140	Niveau III. Échelon 1	10,95 €	1 660,79 €
150	Niveau III. Échelon 2	11,18 €	1 695,67 €
Ouvrier, agent technique et employé hautement qualifiés			
170	Niveau IV	11,74 €	1 780,61 €

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

II. Rémunération du personnel d'encadrement

TAM en horaire collectif	Taux horaire	Salaire pour 35 heures par semaine soit 1820 heures par an	Salaire forfaitaire pour 2094 heures par an
		Taux horaire x 151,67 heures	Taux horaire x 180,21 heures
TAM 1 E1. Coefficient 200	15,00 €	2 275,05 €	2 703,15 €
TAM 1. E2. Coefficient 230	17,24 €	2 614,69 €	3 106,82 €
TAM 2. Coefficient 260	19,50 €	2 957,57 €	3 514,10 €

TAM et cadre autonome	Taux horaire	Salaire forfaitaire pour 2094 heures ou 218 jours par an
		Taux horaire x 180,21
C1. Coefficient 290	21,75 €	3 919,57 €

Cadres dirigeants	Salaire forfaitaire
C2. Coefficient 350	5 310,95 €

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 2 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 | Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera rétroactivement en vigueur à la date du 1^{er} février 2021, conformément à l'article 1^{er}, dans le cadre de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé à l'unité départementale de l'Aube de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Troyes, le 4 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8214 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA
(Marne)**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Marne et Aube)**

(12 février 1991)

(Étendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

Avenant n° 81 du 22 janvier 2021

NOR : AGRS2197029M

IDCC : 8214

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Marne ;

Syndicats des entrepreneurs des territoires EDT de la Marne et de l'Aube ;

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
de la Marne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat départemental des salariés de l'agriculture FGA CFDT ;

Union départementale CGT-FO ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération minimale pour chacun des emplois de la classification des exploitations de polyculture-élevage, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA), des exploitations maraîchères, horticoles et de pépinières de la Marne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) la Marne et de l'Aube, est définie selon le tableau ci-après.

Salaires au 1^{er} janvier 2021

Non-cadres

	Niveau	Échelon	Salaire mensuel	Heure normale
Ouvrier exécutant	N1	E1	1 554,84 €	10,25 €
		E2	1 582,42 €	10,43 €
Ouvrier qualifié	N2	E1	1 613,06 €	10,64 €
		E2	1 649,82 €	10,88 €
Ouvrier très qualifié	N3	E1	1 718,76 €	11,33 €
		E2	1 836,70 €	12,11 €
Ouvrier hautement qualifié	N4	E1	1 985,30 €	13,09 €
		E2	2 143,08 €	14,13 €

Techniciens. Agents de maîtrise. Cadres

Classification	Salaire horaire
TM1 E1	15,13 €
TM1 E2	16,24 €
	Salaire mensuel
TM2	2 995,60 €
C1	4 012,97 €
C2	4 911,67 €

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2021 et sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est, unité territoriale de la Marne, section agricole.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8216** | **EXPLOITATIONS VITICOLES**

(Champagne délimitée)

(2 juillet 1969)

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,

Journal officiel du 19 mars 1972)

Avenant n° 216 du 16 février 2021

NOR : AGRS2197030M

IDCC : 8216

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

Syndicat général des vignerons de la Champagne déléguant ses pouvoirs en la circonstance à sa délégation des employeurs ;

Fédérations départementales des CUMA viticoles de l'Aisne, de l'Aube et de la Marne, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs du syndicat général des vignerons de la Champagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire CFDT ;

Syndicat CFTC agriculture ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Les dispositions des avenants n° 210 et n° 211 du 7 février 2019 sont abrogées.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une cou-

verture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Le présent avenant prend effet au 1^{er} mars 2021 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de l'unité départementale de la Marne de la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème minimum des salaires

Montants à compter du 1^{er} mars 2021.

(En euros.)

Catégorie	Identifiant MSA	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Personnel d'exploitation			
Niveau A. Échelon 1	101	10,25	1 554,58
Niveau A. Échelon 2	102	10,35	1 569,78
Niveau B. Échelon 1	201	10,47	1 587,98
Niveau B. Échelon 2	202	10,82	1 641,07
Niveau C. Échelon 1	301	12,20	1 850,37
Niveau C. Échelon 2	302	13,11	1 988,39
Niveau D. Échelon 1	401	13,74	2 083,95
Niveau D. Échelon 2	402	14,59	2 212,87
Personnel administratif			
Niveau A. Échelon 2	102	10,35	1 569,78
Niveau B. Échelon 2	202	10,82	1 641,07
Niveau C. Échelon 1	301	12,20	1 850,37
Niveau C. Échelon 2	302	13,11	1 988,39
Niveau D. Échelon 1	401	13,74	2 083,95
Niveau D. Échelon 2	402	14,59	2 212,87
(Sur la base du minimum garanti (MG) au 1 ^{er} janvier 2021)			
Nourriture par jour (total) :		20,08	
Petit-déjeuner (0,5 MG) :		1,83	
Déjeuner (3 MG) :		10,95	
Dîner (2 MG) :		7,30	
Logement de célibataire (par mois 12 MG) :		43,80	
Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 10,25 € par heure au 1 ^{er} janvier 2021.			
Le minimum garanti (MG) au 1 ^{er} janvier 2021 est de 3,65 €.			

Barème minimum des salaires

Montants à compter du 1^{er} mars 2021.

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Technique			
Technicien 1 ^{er} échelon	185	15,81	2 397,90
Agent de maîtrise 2 ^e échelon	195	16,41	2 488,90
Responsable technique 1 ^{er} échelon	210	17,69	2 683,04
Responsable technique 2 ^e échelon	250	21,34	3 236,64
Cadres			
Responsable d'exploitation	270	22,75	3 450,49
Responsable d'exploitation	300	25,60	3 882,75
Administratif			
Secrétaire responsable 1 ^{er} échelon	185	15,81	2 397,90
Assistant administratif 1 ^{er} échelon	210	17,69	2 683,04
Commercial			
Assistant commercial 1 ^{er} échelon	210	17,69	2 683,04
Attaché commercial 2 ^e échelon	250	21,34	3 236,64

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210120-000421

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
