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

Bulletin officiel

Conventions collectives

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

2021-13
10 avril 2021

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

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin officiel
Conventions collectives

Fascicule n° 2021-13 du 10 avril 2021

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-13.

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

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-13 du 10 avril 2021

Conventions, avenants et accords

Pages

Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 4 mars 2021 à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de CQP transversaux 6

Ameublement (fabrication) : accord du 4 février 2021 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er mars 2021 7

Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 29 du 15 février 2021 relatif aux salaires minima 11

Banque Populaire : accord du 29 janvier 2021 relatif à la qualité de vie au travail 14

Fabrication des ciments (industrie) : avenant du 23 février 2021 à l'accord du 7 juin 2017 relatif à la révision des dispositions conventionnelles de la CPPNI 29

Golf : avenant n° 81 du 16 février 2021 à l'avenant n° 80 du 2 octobre 2020 relatif au contrat de professionnalisation et à la reconversion ou la promotion par l'alternance « Pro-A » 34

Golf : avenant n° 82 du 16 février 2021 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » 39

Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021 42

Matériaux de construction (négoce) : avenant du 2 février 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er mars 2021 45

Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 15 février 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2021 49

Métallurgie (Oise) : avenant du 29 janvier 2021 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2020 (Oise) 53

Papiers-cartons (production et transformation) : convention collective du 29 janvier 2021 relative à la production et à la transformation des papiers-cartons 56

Pâtisserie : avenant n° 93 du 12 janvier 2021 relatif au régime de frais de soins de santé .. 181

Pâtisserie : avenant n° 94 du 12 janvier 2021 relatif à l'article 23 « Barème de la grille nationale des salaires » 183

Promotion immobilière : avenant n° 6 du 22 décembre 2020 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé 185

Pages

Publicité (entreprises) : avenant n° 22 du 12 février 2021 prorogeant l'avenant n° 21 du 13 février 2018 relatif à la création de la CPPNI 191

Récupération (industries et commerce) : accord du 3 février 2021 relatif aux salaires au 1er avril 2021 203

Sécurité sociale (organismes) : accord du 2 mars 2021 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 206

Sécurité sociale (organismes) : accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 207

Sécurité sociale (organismes) : accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 208

Sécurité sociale (organismes) : avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 209

Sécurité sociale (organismes) : avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile 211

Sécurité sociale (organismes) : avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 212

Sécurité sociale (organismes) : avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 213

Sociétés financières : accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties 214

Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 8 du 2 décembre 2020 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance 216

Tourisme social et familial (organismes) : avenant du 3 février 2021 prorogeant l'accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de « Covid-19 » 219

Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 65 du 3 février 2021 à l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001relatif à la classification conventionnelle 221

Transport aérien (personnel au sol) : accord du 5 mars 2021 relatif à la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable 227

Transports routiers : avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement 235

Travaux publics (Normandie [ETAM]) : accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Normandie) 239

Pages

Tuiles et briques (industrie) : accord du 9 février 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 242

Voies ferrées d'intérêt local : dénonciation par lettre du 19 septembre 2019 de l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974 246

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Adhésion par lettre du 4 mars 2021

à l'accord du 29 mai 2015
relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de CQP transversaux

NOR : *ASET2150357M*

Syndicat national des industriels
et professionnels des œufs
7, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 Paris

Paris, le 4 mars 2021.

Madame, Monsieur,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint, pour dépôt, un exemplaire de l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de CQP transversaux du secteur alimentaire, pour les entreprises relevant de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Nous vous joignons également, copie des courriers de notification de l'adhésion du SNIPO à cet accord à l'ensemble des organisations signataires de ce texte.

Je vous remercie de bien vouloir me délivrer récépissé de la présente effectuée au nom et pour le compte du syndicat SNIPO, à l'adresse suivante : 7, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations respectueuses.

Président du SNIPO.

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : **1411** | **AMEUBLEMENT (Fabrication)**

Accord du 4 février 2021

relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er mars 2021

NOR : *ASET2150372M*

IDCC : *1411*

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

UNIFA ;

UNAMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Batimat-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB-CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur, lesquelles ont une visibilité très limitée quant à une reprise intimement liée aux mesures décidées par le gouvernement.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1er mars 2021.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 | *Agents de production*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2021 à :

Échelon	Salaire
AP 11	1 555,00 €
AP 21	1 557,00 €
AP 22	1 560,00 €
AP 31	1 565,50 €
AP 32	1 573,50 €
AP 41	1 631,50 €
AP 42	1 656,50 €
AP 43	1 720,50 €
AP 51	1 784,50 €
AP 52	1 859,50 €

Article 3 | *Agents fonctionnels*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2021 à :

Échelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 555,00 €
AF 3	260	1 559,00 €
AF 5	275	1 564,50 €
AF 7	300	1 571,50 €
AF 9	330	1 589,50 €
AF 11	365	1 650,50 €
AF 12	385	1 685,50 €
AF 14	425	1 785,50 €
AF 15	450	1 818,50 €
AF 16	475	1 883,50 €

Article 4 | *Agents d'encadrement*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2021 à :

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 574,00 €
AE 2	330	1 592,00 €
AE 3	365	1 653,00 €
AE 4	385	1 709,00 €
AE 5	425	1 812,00 €
AE 6	500	1 949,00 €
AE 7	640	2 399,00 €

Article 5 | *Cadres*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2021 à :

Échelon	Salaire
C 11	2 235,00 €
C 12	2 458,00 €
C 13	2 636,00 €
C 21	3 032,00 €
C 22	3 233,00 €
C 23	3 498,00 €
C 31	3 895,00 €
C 32	4 150,00 €
C 33	4 555,00 €

Article 6 | *Objectif d'égalité professionnelle*

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
  - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
  - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
  - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;

– les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
– les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;

– le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
– à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 | *Durée et formalités relatives à l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à partir du 1er mars 2021.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette 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.

Fait à Paris, le 4 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 29 du 15 février 2021
relatif aux salaires minima

NOR : *ASET2150367M*
IDCC : *3016*

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minimum hiérarchique, les partenaires sociaux se sont retrouvés à plusieurs occasions afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n° 27 du 4 décembre 2019.

Les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 3 juin, 23 septembre 2020 et 3 février 2021 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les partenaires sociaux ont abouti à l'avenant ci-dessous.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant annule et remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n° 27 du 4 décembre 2019.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat – des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 (art. 63).

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 | *Valeur du point*

À compter du 1er jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de cet avenant, la valeur du point est portée à 6,15 € pour tous les salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	255 1 568,25 €	270 1 660,50 €	285 1 752,75 €
Assistant(e) administratif(ve)	255 1 568,25 €	280 1 722,00 €	305 1 875,75 €
Comptable	255 1 568,25 €	280 1 722,00 €	305 1 875,75 €
Accompagnateur(rice) socioprofessionnel (le)	285 1 752,75 €	315 1 937,25 €	345 2 121,75 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285 1 752,75 €	315 1 937,25 €	345 2 121,75 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315 1 937,25 €	345 2 121,75 €	375 2 306,25 €
Responsable administratif & financier	345 2 121,75 €	375 2 306,25 €	405 2 490,75 €
Coordinateur(rice)	345 2 121,75 €	375 2 306,25 €	405 2 490,75 €
Directeur(rice)	405 2 490,75 €	455 2 798,25 €	505 3 105,75 €

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois*

Il est demandé aux structures de rester vigilantes afin de garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre, le cas échéant, un terme.

En outre, il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016.

Article 4 | *Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter la valeur du point servant de base pour calculer le salaire minimum de tous les salariés de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 | *Dispositions finales*

5.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de ce texte.

5.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2021 pour établir le suivi de cet avenant.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

5.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

Accord du 29 janvier 2021
relatif à la qualité de vie au travail

NOR : *ASET2150365M*

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convaincues de l'importance d'ancrer une politique de qualité de vie au travail qui soit, à la fois, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation, des salariés ainsi qu'un facteur d'attractivité. Cette conviction est d'autant plus forte dans un contexte de complexité et d'évolution profonde du secteur bancaire, nécessitant une transformation continue de nos organisations et de nos métiers pour répondre à l'évolution des attentes de nos clients. La qualité de vie au travail constitue une ambition sociale des entreprises de la branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable et de la performance économique et sociale.

Par ce nouvel accord relatif à la qualité de vie au travail, la branche affiche une ambition forte, portée par les dirigeants des entreprises qui la composent et l'ensemble des acteurs de la qualité de vie au travail pour amplifier et compléter les actions déjà engagées dans le cadre des précédents accords, notamment en abordant les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations et environnements de travail, en tenant compte de la mesure des impacts humains dans les projets de transformation.

Cette ambition place l'expérience du salarié et son quotidien au cœur des préoccupations des entreprises de la branche par la mise en œuvre d'un environnement permettant à chacun la réalisation d'un travail de qualité, le bénéfice des meilleures pratiques managériales afin de développer l'autonomie des équipes, réguler la charge de travail et favoriser l'expression. Cette synergie permet de concilier l'amélioration des conditions de vie au travail et l'efficacité collective. L'enjeu

de la qualité de vie au travail est de concilier le progrès social, la satisfaction de nos clients et la performance économique pour les entreprises de la branche. Elle est la clef d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

La qualité de vie au travail est une dynamique d'action collective et concertée des salariés, des dirigeants et des partenaires sociaux. Elle s'inscrit à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise et dans une cohérence globale avec les accords de branche et dispositifs existants (égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement, handicap et incivilités…).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de prioriser pour la durée du présent accord les axes suivants :

– la préservation de la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement ;
– le management et les relations de travail ;
– la transformation de l'organisation et l'environnement de travail comme leviers de qualité de vie au travail.

Ces axes ont vocation à fixer le cadre des ambitions et des engagements de la démarche de qualité de vie au travail au sein de la branche et d'en impulser une mise en œuvre opérationnelle par les entreprises de la branche. En effet, la qualité de vie au travail est une démarche qui se concrétise et se vit sur le terrain, dans son environnement de travail, par chacun des salariés. Aussi chaque entreprise de la branche déclinera cet accord sur la durée de son application, au regard de son territoire, de son organisation et de sa maturité sur les actions à mener à l'appui des engagements suivants :

Faire de la qualité de vie au travail un enjeu et une responsabilité collective

Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement :

– simplifier les processus et accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques ;
– apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles ;
– développer les solidarités et le soutien aux aidants ;
– évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés ;
– adapter les organisations aux situations exceptionnelles de crise.

Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie au travail :

– promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance ;
– réguler la charge de travail au plus près des situations de travail ;
– valoriser le travail au quotidien par le feedback ;
– accroître l'autonomie et la responsabilisation ;
– développer un mode de management participatif et collaboratif ;
– renforcer le soutien et l'accompagnement des managers.

Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie au travail :

– anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens ;
– promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie ;
– adapter l'environnement physique de travail.

Piloter et animer la qualité de vie au travail

– des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVT ;
– un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVT ;
– renforcer l'engagement des entreprises ;
– favoriser le partage d'expérimentations dans les entreprises ;

– communiquer et diffuser les politiques qualité de vie au travail auprès de tous.

Chapitre Ier Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Chapitre II Faire de la qualité de vie au travail un enjeu et une responsabilité collective

En s'appuyant sur l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, les parties s'accordent pour considérer que les définitions suivantes permettent d'identifier ce que recouvre la qualité de vie au travail :

– la qualité de vie au travail peut se concevoir comme un ressenti perçu individuellement ou collectivement, qui englobe la culture d'entreprise, les conditions de travail, les relations de travail, l'intérêt au travail, le sentiment d'implication, d'autonomie et de responsabilisation ou encore la reconnaissance du travail effectué ;

– les conditions d'exercice du travail des salariés, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail.

Ainsi, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions :

– fluidifiant l'organisation du travail et les modes de travail, favorisant la régulation de la charge de travail, permettant ainsi un travail de qualité ;

– préservant la santé physique et mentale des salariés ;

– facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place une politique globale de qualité de vie au travail partagée par tous les acteurs de l'entreprise sous l'impulsion de la direction.

■ La direction générale de l'entreprise incarne cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle fait vivre son accord avec des plans d'actions. Avec le concours des référents qualité de vie au travail, elle donne du sens et assure la déclinaison du présent accord par la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle épaule chacun des acteurs et particulièrement le management par la mise à disposition de moyens.

■ La direction des ressources humaines de l'entreprise (DRH) conseille et soutient les directions métiers, le management ainsi que les salariés. Elle promeut et anime la politique de qualité de vie au travail dans l'entreprise et elle en est le garant, en assure la communication aux salariés, et veille au déploiement des actions.

■ Le manager est un acteur important de la politique qualité de vie au travail. Il veille à des relations de travail sereines, porte le sens, clarifie le rôle de chacun. Il assure une écoute quotidienne individuelle et collective propice au bien vivre au travail. Il développe l'autonomie du salarié, encourage la prise d'initiative et le responsabilise. Le manager est également un acteur de la prévention, par la détection de situation à risque et de l'accompagnement du salarié.

■ Le salarié contribue à la qualité de vie au travail tant pour lui-même que pour ses collègues. L'entreprise facilite les démarches participatives et de coconstruction, visant le partage des pratiques, la remontée d'informations et la cohésion du collectif.

■ Les référents qualité de vie au travail sont chargés de l'animation, de la promotion au quotidien de la démarche qualité de vie au travail dans l'entreprise ainsi que de la coordination des différents acteurs.

Les représentants du personnel participent de l'écoute sociale et portent à la connaissance de l'ensemble des salariés le présent accord. Ils ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Ils sont force de propositions et contribuent activement à la promotion de la qualité de vie au travail. Ils sont régulièrement informés et/ou consultés par la direction sur les sujets qualité vie au travail, conformément aux prérogatives de leurs instances.

■ L'observatoire QVT de la branche impulse une dynamique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail, en réunissant les signataires de cet accord au sein d'une instance d'échanges, de partage d'expérimentation, d'analyse d'indicateurs et de suivi de la mise en œuvre de cet accord au sein des entreprises de la branche.

■ La DRH Groupe impulse la dynamique de qualité de vie au travail, s'assure de l'implication de l'ensemble des acteurs et appuie les entreprises dans leur démarche de promotion de la qualité de vie au travail.

■ Les services de santé au travail et d'assistance sociale, les référents handicap, les référents harcèlement sexuel jouent un rôle important dans la qualité de vie au travail, chacun dans leur domaine spécifique.

Chapitre III Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement

La santé et la sécurité au travail sont des composantes majeures de la qualité de vie au travail tel que rappelé par l'accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail du 9 décembre 2020.

Dans une démarche de prévention primaire, l'organisation du travail prend en compte le besoin de souplesse et d'individualisation du salarié, la dimension humaine et la prévention des risques professionnels.

1. Simplifier les processus et accompagner les salariés dans l'appropriation des nouveaux usages des outils numériques

La simplification et l'adaptation des processus contribuent à la régulation de la charge de travail. Les entreprises doivent s'assurer de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations et accompagner leur évolution. Par ailleurs, elles doivent identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme des irritants.

Les entreprises s'assureront de la maîtrise des outils de travail par les salariés grâce à la formation, au partage des pratiques et des usages liés aux outils numériques et collaboratifs (Jaber, WebEx, Teams, Yammer…). Dans ce cadre, les entreprises seront particulièrement attentives à la prise en main et l'intégration des outils collaboratifs dans l'activité au quotidien. Les entreprises aideront les salariés à positionner les usages respectifs des nouveaux outils et des outils « historiques » : quels outils, pour quels usages ?

2. Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles

Tout en respectant les contraintes d'activité, il convient d'être attentif à la prise en compte des situations individuelles ou particulières nécessitant différentes mesures d'aménagement des temps de travail et d'organisation de l'activité en lien, si besoin, avec d'autres acteurs de la QVT.

Les entreprises prennent en considération, dans le management quotidien, les situations telles que les maladies chroniques, la monoparentalité, les aidants familiaux, les violences conjugales, les addictions… et mettent en place des dispositifs complémentaires tels que :

– soutien psychologique ;

– assistance sociale ;

– conférences d'information ;

– lien avec des organismes dédiés (Cancer@work...) ;
– plate-forme de services aidants ;
– formation.

Elles facilitent la réintégration dans l'activité à la suite d'une absence maternité, un congé parental, une longue maladie, un détachement, un congé sabbatique… par des accompagnements adaptés tels que :
– formation adaptation ;
– réintégration métier.

3. Développer les solidarités et le soutien aux aidants

Soucieuses d'incarner au quotidien les valeurs d'un groupe attentif et solidaire des salariés, de plus en plus nombreux à faire face au soutien d'un proche fragilisé, en perte d'autonomie, les entreprises de la branche entendent marquer leur engagement à l'accompagnement des proches aidants.

Dans ce cadre, les entreprises mettent en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires et en matière notamment d'information et d'accompagnement des salariés en besoin d'aide, de répit, de facilitation dans l'accès aux soins et de simplification des démarches administratives.

Elles pourront notamment :
– informer les aidants des dispositifs internes existants (centre d'appels psychologique, assistante sociale…) et externes (mutuelles…) ;
– sensibiliser le management et les équipes à ces situations ;
– faciliter et encourager l'accès à des plates-formes d'offre de services ;
– aménager l'organisation du travail, lorsque cela est possible, via le travail à distance.

Les entreprises de la branche pourront, notamment, s'appuyer sur les guides développés par la DRH Groupe :
– guide des salariés aidants ;
– guide politique aidants.

4. Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels dans une démarche de prévention primaire. Elle cible les actions adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques identifiés et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour annuelle ou dès lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont ou peuvent être exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Les entreprises resteront vigilantes aux risques psychosociaux, au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Elles peuvent s'appuyer sur les recommandations groupe en la matière et les formations à destination des référents harcèlement sexuel qu'ils soient nommés par la direction de l'entreprise ou le CSE.

Le développement de la culture prévention s'inscrit dans un dialogue social impliquant les salariés et les institutions représentatives du personnel au plus proche des réalités du travail.

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le groupe :

– des synergies prévention, qualité de vie au travail, sécurité et santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du Groupe BPCE ;
– l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention, ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

5. Adapter les organisations en situation exceptionnelle de crise (sanitaires, climatiques, techniques, sociales)

Dès lors que les entreprises sont contraintes d'activer le plan de continuité d'activité (PCA) et de mettre en place de nouvelles modalités organisationnelles dérogatoires dans un cadre d'exception, la concertation et la régulation sociale seront privilégiées. Selon la nature et l'intensité de la crise, sans remettre en cause les prérogatives des instances du personnel, le cadre habituel sera adapté en conséquence afin de permettre une réactivité de décision, de mise en œuvre opérationnelle et de communication claire et explicite envers les salariés ainsi qu'attentive à leur vécu. Le travail à distance pourra être généralisé à l'initiative de l'employeur.

Chapitre IV Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie au travail

Le management est un des facteurs clés de la qualité de vie au travail. Il y contribue par la qualité des relations, par la régulation de la charge de travail, l'écoute, la reconnaissance du travail quotidien. Le management se doit de développer l'autonomie des salariés, en se basant, notamment, sur un modèle collaboratif et participatif. C'est particulièrement important dans un environnement en évolution constante et dans un contexte d'incertitude, où chacun a besoin d'accéder à l'information et de s'exprimer pour mieux appréhender les enjeux de son activité. Le management est accompagné par la DRH pour exercer sa mission.

1. Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance

Le partage est au cœur de la relation de travail. Il permet de développer le « mieux travailler ensemble » pour plus d'efficacité collective, notamment en matière d'esprit d'équipe, de curiosité et d'attention portée à l'autre, de confiance réciproque et pour améliorer le bien-vivre au travail.

Développer le « mieux vivre ensemble » et donc le « mieux travailler ensemble », c'est cultiver l'écoute, le respect mutuel, la bienveillance, le droit à la différence, en d'autres termes se donner des règles de fonctionnement et de vie en collectif qui permettent à chacun de trouver sa place et de s'exprimer.

Donner du sens au collectif en :

– partageant les enjeux, les informations majeures, les objectifs collectifs ;
– mettant en œuvre des modes de fonctionnement plus transversaux ;
– facilitant le soutien lors de difficultés ;
– « fêtant » les progrès ou réussites, les événements, en organisant des moments de convivialité.

Gérer des situations individuelles exceptionnelles : le manager, en lien avec la DRH, portera attention aux difficultés personnelles ponctuelles que peut rencontrer un membre de son équipe, en adaptant l'organisation de ses activités.

2. Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail

La charge de travail est la résultante de l'organisation et des attentes de l'entreprise. À ce titre, le rôle de la direction générale et du management du point de vue de la régulation de la charge de travail est essentiel. Le management sera attentif, au quotidien, aux rythmes de l'activité lors d'échanges tels que les entretiens hebdomadaires, les entretiens professionnels et de bilan, les réunions d'équipe. La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail mais aussi aux conditions dans lesquelles il se réalise et à son vécu par le salarié. Il importe de faire de la charge de travail un objet d'échanges. Ces échanges permettront d'identifier les éléments qui concourent à la charge de travail, soit en l'accroissant, soit en la réduisant, afin de dégager des pistes d'actions contribuant à une meilleure régulation de ladite charge. Le manager prendra en compte, dans l'organisation du travail des équipes, des augmentations ponctuelles d'activité, des imprévus, notamment en revoyant les priorités ou en initiant des ajustements.

3. Valoriser le travail au quotidien par le feedback

La reconnaissance et la valorisation sont des moteurs d'engagement et de fidélisation des salariés. Au-delà de la prise en compte de l'équité de la rémunération, une attention égale sera portée par le management tant à l'investissement qu'aux résultats des salariés pour atteindre les objectifs et ceci quelle que soit l'activité. Les managers veilleront à mettre en œuvre du feedback constructif en valorisant les efforts et les progrès réalisés, et encourager ceux attendus, tant collectifs qu'individuels.

4. Accroître l'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie et la responsabilisation sont des attentes fortes des salariés. Tout en reconnaissant l'importance des normes et procédures régissant nos métiers, l'entreprise doit être attentive au maintien et au développement de l'autonomie à de chacun dans son métier. La digitalisation croissante des métiers et des activités ainsi que l'émergence d'une plus grande diversité des situations de travail, sur site et hors site, développent l'autonomie. Toutefois, ces évolutions nécessitent un accompagnement pour en cerner les avantages mais aussi les limites au regard des conditions de travail, notamment pour circonscrire d'éventuels excès d'usage.

■ Mettre en place les conditions de la déconnexion et de la connexion choisies

L'entreprise reconnaît un droit à la déconnexion pour les salariés, préservant la santé ainsi que l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Les modalités d'exercice de ce droit figurent dans la charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie »[1] signées et déclinées par les entreprises de la branche. En application de ce droit, un salarié n'a aucune obligation de réponse, ni même de prendre connaissance des sollicitations qui lui parviendraient en dehors de ses heures de travail sauf urgence et dans ce cas par des moyens adaptés. En parallèle, l'entreprise doit laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un bon équilibre vie privée et professionnelle. Issues d'un accord ou à défaut d'une charte, les mesures concrètes prises par les entreprises pour réguler l'utilisation des outils numériques et ainsi favoriser cet équilibre seront rappelées régulièrement aux salariés.

■ Favoriser l'initiative et faire vivre le droit à l'erreur

Les entreprises valoriseront la prise d'initiative, source d'innovation et d'apprentissage qui ne peut exister et grandir sans un droit à l'erreur.

[1] Annexée au présent accord.

5. Développer un mode de management participatif et collaboratif

Pour être au plus près des attentes des salariés, les entreprises facilitent leur expression et créent les conditions d'écoute, piliers du management participatif et collaboratif. Ainsi, elles facilitent la contribution des salariés à la vie quotidienne des équipes et de l'entreprise, sources de qualité de vie au travail et d'efficience opérationnelle.

■ Renforcer l'écoute sociale

Mettre en place par des dispositifs d'écoute sociale une approche directe pour identifier les attentes des salariés et ajuster les démarches mises en œuvre par l'entreprise. Ces dispositifs contribuent à l'engagement et à la fidélisation des salariés. Les entreprises en fonction de leur culture et de leur contexte mettront en place des outils tels que :

– baromètres sociaux (diapason…) ;

– enquêtes flash (pulse, moments clefs collaborateurs) ;

– « boîtes à idées »…

■ Favoriser les espaces de partage

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux salariés de s'exprimer sur leur travail, de trouver un soutien, une aide ou collectivement des réponses adaptées aux enjeux et difficultés rencontrées, notamment à réguler leur charge de travail. Ces espaces contribuent à la performance opérationnelle et sociale.

6. Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers

L'ensemble des principes du présent accord implique le management dans ses modalités de mise en œuvre. L'atteinte de nos ambitions repose en grande partie sur l'adhésion et sur l'implication active des managers. En effet, en développant encore leurs qualités d'écoute, de dialogue avec leurs équipes, en facilitant la coopération dans la résolution de problèmes et en privilégiant la coconstruction des solutions opérationnelles, les managers contribuent de façon majeure à la qualité de vie au travail de leur équipe.

Chaque entreprise devra définir et faire vivre les pratiques attendues pour ses managers et leur apporter les moyens et soutiens nécessaires. L'objectif est de coordonner les pratiques managériales, la qualité de vie au travail et la performance pérenne de l'entreprise.

Chaque entreprise mettra en place un dispositif d'accompagnement concernant l'ensemble des managers pouvant comporter des actions telles que :

– le développement des compétences aux pratiques managériales et aux nouveaux modes d'organisation du travail (formations, rencontres managériales) ou actions de développement personnel (coaching individuel, d'équipe, codéveloppement) ;

– l'appui RH au quotidien.

Chapitre V Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie au travail

L'environnement de travail des salariés contribue directement à leur qualité de vie au travail. Sachant que les projets d'aujourd'hui construisent les environnements de travail de demain, les entreprises seront particulièrement attentives à l'accompagnement des transformations, aux nouveaux modes de travail et à la conception des lieux de travail.

1. Anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens

■ Anticiper les impacts des transformations sur l'activité

L'adaptation de notre environnement aux profondes mutations nécessite d'être attentif aux effets sur les conditions d'exercice de l'activité des salariés et donc sur la qualité de vie au travail. Les entreprises renforceront, en amont, notamment par des pilotes et des expérimentations, la prise en compte de l'ensemble des impacts humains, dont la charge de travail. Pour les projets de transformation les plus structurants, les entreprises formaliseront les éléments relatifs aux impacts humains, les retours d'expériences et l'accompagnement du changement. Ces éléments seront partagés avec les représentants du personnel.

Pour cela, les entreprises pourront continuer à s'appuyer sur les démarches impulsées et portées par la DRH Groupe telles que la MIH (mesure d'impacts humains), TACT (tracer et anticiper la conduite des transformations), le Lab RH… en privilégiant l'appropriation des démarches MIH et TACT par les équipes des entreprises.

■ Donner du sens

Une forte adhésion des salariés, acteurs principaux de la réalisation des changements, est indispensable à la réussite des projets de transformation. Cette adhésion passe par une communication adaptée et des démarches participatives :

– des échanges au sein des équipes sur les changements ;
– une participation à la réflexion : dispositifs d'écoute sociale, intégration des salariés à des groupes projets ;
– une communication porteuse de sens.

2. Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie

Depuis ces dernières années, de nombreuses adaptations et expérimentations dans le domaine de l'organisation du travail sont conduites afin d'adapter les entreprises face aux enjeux concurrentiels, économiques, sociaux et environnementaux.

Il en résulte un changement progressif mais profond des modes de travail qui tend à reconsidérer, notamment, le principe d'unicité de lieu sur lequel était construite et structurée la relation de travail.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche se doivent de poursuivre l'adaptation indispensable de leurs organisations tant à court terme qu'à plus long terme.

■ Développer le travail à distance

Le travail à distance est devenu un mode d'organisation complémentaire au présentiel. Selon des modalités différentes, nomadisme, multisites, télétravail, il fait partie intégrante des conditions de travail dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle des salariés. Il porte également un enjeu de responsabilité sociale des entreprises. Le travail à distance permet aussi aux entreprises d'assurer à son maximum la continuité de l'activité en situations exceptionnelles. Pour ces raisons, les entreprises s'engagent à poursuivre le déploiement de ces différents modes de travail à distance, sources de souplesse des organisations, tout en préservant leur efficacité.

S'agissant plus particulièrement du télétravail, son organisation doit être définie au plus près du terrain, tout en préservant la performance des entreprises. Ces modalités (périmètre, sites, modularités, rythmes, critères objectifs, conditions de réversibilité, conditions matérielles…) résulteront d'un bon équilibre entre les besoins du métier ainsi que ceux de la clientèle, les nécessités de services et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Le télétravail relève d'une volonté partagée. Les entreprises pourront mettre en œuvre des phases

d'expérimentation pour s'assurer de la faisabilité. Ces travaux seront partagés avec les représentants du personnel et pourront s'appuyer sur l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail.

Soucieuses d'anticiper les exigences de notre business et les évolutions sociales, économiques et environnementales à plus long terme, les entreprises de la branche s'engagent à ouvrir un dialogue sur le télétravail, le cas échéant sur la base des accords existants, prenant en compte :

– un diagnostic partagé, à l'appui d'éventuels retours d'expérience ;
– l'intérêt du service client ;
– les enjeux organisationnels et managériaux ;
– l'expérimentation comme facteur d'ajustement et d'amélioration continue ;
– le soutien des managers et des personnels dans le respect des temps de vie ;
– la diversité des attentes du corps social et les besoins de performance et de liens des collectifs de travail ;
– le cadre technique, immobilier, matériel et sécuritaire adapté à nos métiers et personnels.

■ Accroître la confiance et l'autonomie

La confiance et l'autonomie sont les deux piliers d'un travail à distance performant. Les entreprises veilleront au travers de leurs choix organisationnels à favoriser au mieux ces deux conditions. Par ailleurs, l'articulation du travail à distance et du travail sur site nécessitent que tout au long de la chaîne managériale, les managers et leur équipe identifient leurs pratiques de travail à faire évoluer, expérimentent d'autres façons de faire afin d'allier souplesse et efficacité.

■ Accompagner les équipes dans l'appropriation du travail à distance

Les entreprises accompagneront les managers et leurs équipes par de la formation, de la mise à disposition de guides, d'ateliers de partage de pratiques centrés sur l'articulation présentiel/distanciel… pour maintenir le collectif de travail. Ces dispositifs porteront par exemple sur les thèmes comme :

– organiser des réunions ;
– piloter une activité ;
– réguler la charge de travail ;
– assurer le droit à la déconnexion ;
– manager le collectif et l'individuel ;
– entretenir le lien social dans les équipes ;
– renforcer la visibilité des dispositifs de soutien social et psychologique ;
– suivre la performance individuelle et collective…

3. Adapter l'environnement physique de travail

■ Adapter les lieux à l'activité en fonction des moments

Les entreprises concilieront espace de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils numériques. Elles adapteront les lieux de travail à la nature et à la variété de l'activité, espaces propices au partage et à la coconstruction, espaces favorables à la concentration. Dans la mesure du possible et pour une meilleure prise en compte des situations de travail, les salariés seront associés aux aménagements des espaces.

L'ergonomie des outils numériques aux services des salariés doit être une préoccupation pour garantir les meilleures conditions d'exercice.

■ Sécuriser les lieux au regard des conditions sanitaires

Les entreprises prendront en compte la « valeur sanitaire » de l'environnement physique de travail en :

– identifiant les facteurs favorisant la propagation des agents biologiques (ex. bactéries, virus) dans les espaces de travail existants ;
– intégrant ces risques dans l'aménagement des futurs locaux et/ou lors de la rénovation d'espace de travail pour limiter la transmission par inhalation, ingestion, contacts…

Les entreprises communiqueront et sensibiliseront les salariés aux comportements à adopter lors de risque de propagation d'agents biologiques (ex. grippe, coronavirus).

Chapitre VI Piloter et animer la qualité de vie au travail

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la branche et le groupe. À cet effet, chacun devra piloter et animer cette démarche ainsi que les actions qui en découlent, tant au niveau national qu'au niveau local.

1. Des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVT

Les entreprises reconnaissent la valeur ajoutée des référents QVT dans la politique qualité de vie au travail. À ce titre, elles s'engagent à identifier un référent, développer ses missions et son pouvoir d'agir et veiller à la continuité de son action.

Le champ de la qualité de vie au travail étant encore en construction, les entreprises assureront la professionnalisation continue des référents QVT et plus particulièrement des nouveaux nommés. Pour accompagner cette professionnalisation, la DRH Groupe proposera un parcours d'intégration aux nouveaux référents et poursuivra l'animation de la communauté des référents QVT propice à l'enrichissement, notamment via des rencontres annuelles, de web conférences régulières ainsi que par le biais des sites collaboratifs qui leur sont dédiés.

La communauté QVT est un lieu de réflexion, de développement de connaissances ainsi que de partage des expérimentations et des pratiques mises en place par les entreprises du Groupe. À ce titre, les travaux de l'observatoire seront tout particulièrement diffusés auprès des référents QVT.

2. Un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVT

Les partenaires sociaux s'accordent pour renouveler et renforcer par le présent accord l'observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), créé par l'accord conditions de vie au travail de 2016.

Forts de ce premier observatoire, ils s'engagent à développer le rôle de l'observatoire qui garde la vocation d'impulser une dynamique d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

L'observatoire de la QVCT de la branche est un lieu d'échanges, de partage d'expérimentations et de préconisations. Outre, le suivi d'indicateurs au niveau de la branche et la réalisation de travaux de veille et de réflexion, l'observatoire :
– suit l'application du présent accord au travers, notamment, des plans d'actions et accords mis en place au sein des entreprises ;
– identifie dans les entreprises de la branche des pratiques existantes et les analyses ;
– propose également aux entreprises de la branche des expérimentations sur de nouvelles pratiques ou méthodes.

L'observatoire s'appuiera sur des données sociales quantitatives et qualitatives (enquêtes, interviews), des apports d'experts, des résultats d'analyse d'activité pour mener ses réflexions. Au regard des apports, en termes de performance et de qualité du travail, des pratiques étudiées ou expérimentées, l'observatoire pourra promouvoir de nouvelles pratiques ou disposi-

tifs en émettant des avis et des recommandations. Les résultats des travaux de l'observatoire feront l'objet d'une diffusion auprès des entreprises de la branche.

L'observatoire, animé par la direction des ressources humaines groupe BPCE, réunira :

– deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;

– des représentants des entreprises de la branche et de la DRH groupe ;

– des experts internes ou externes au groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire QVCT se réunira trois fois par an et pour la première fois dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord.

3. Renforcer l'engagement des entreprises

Sur la durée d'application de cet accord, les dirigeants des entreprises de la branche, s'engagent à articuler et rendre visibles les actions contributives à la qualité de vie au travail au travers de la formalisation d'une politique globale qualité de vie au travail. À l'appui notamment des engagements et priorités retenus par la branche, cette politique se décline par la négociation d'un accord, à défaut d'accord par un plan d'actions.

Les nombreux dispositifs d'ores et déjà mis en œuvre par les entreprises continueront d'être valorisés par une communication continue et actualisée auprès de l'ensemble des salariés.

La DRH Groupe assurera la consolidation des plans d'action qualité de vie au travail des entreprises afin de mettre à disposition des différents acteurs (entreprises du groupe, référents QVT, observatoire QVT…) un panorama de la qualité de vie au travail dans le groupe. Elle en assurera la communication auprès de ces mêmes acteurs.

Ce panorama permettra aux entreprises et différents acteurs de capitaliser sur les pratiques partagées dans la communauté QVT ou les avis et recommandations de l'observatoire de branche pour enrichir, en fonction de leur contexte, leur politique et leurs actions qualité de vie au travail.

4. Favoriser le partage des expérimentations dans les entreprises

À l'instar de l'observatoire de branche qualité de vie au travail, les entreprises associeront les représentants du personnel aux réflexions, expérimentations et retours d'expériences sur la qualité de vie au travail (conditions d'exercice des activités, transformation des organisations et santé au travail…) selon le mode qui leur sera le plus adapté (commission paritaire QVT, groupe projet paritaire, observatoire…). Ces réflexions pourront être animées par le référent QVT ou à tout le moins celui-ci y sera associé. Bien évidemment, les prérogatives du CSE en matière de projets seront respectées.

5. Communiquer et diffuser les politiques qualité de vie au travail auprès de tous

L'information et la sensibilisation des différents acteurs sont une condition importante d'une déclinaison effective des engagements du présent accord dans les entreprises et de la mobilisation de tous en faveur de la qualité de vie au travail.

La branche s'engage à promouvoir auprès des entreprises le présent accord, en communiquant sur ses intentions et son contenu, et en organisant des échanges notamment avec les DRH des entreprises, les référents QVT, les responsables affaires sociales.

Le présent accord fera également l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises de la branche (CSE) dans les 4 mois suivant sa signature.

Dans un premier temps les entreprises communiqueront auprès de leurs salariés sur l'accord de branche, puis sur les actions déclinées dans le cadre de leur accord local et/ou de leur plan d'actions.

Par ailleurs, la DRH Groupe s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des démarches QVT issues de la déclinaison du présent accord, via :

– des supports de sensibilisation à destination des salariés et des managers ;
– des guides à destination des acteurs RH, structurant la connaissance et le savoir-faire relatifs à des dispositifs QVT ;
– le partage au sein de la branche d'expériences et de pratiques issues du groupe ou de l'externe.

Chapitre VII Dispositions finales

1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2021.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord, 6 mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche BP dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

2. Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

3. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

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

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

Fait à Paris, le 29 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES

OBSERVATOIRE DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS ET DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

BANQUE POPULAIRE

La Branche Banque Populaire reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Elle s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Eviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES

OBSERVATOIRE DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS ET DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

Convention collective nationale

IDCC : **3233** | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CIMENTS**

Avenant du 23 février 2021

à l'accord du 7 juin 2017
relatif à la révision des dispositions conventionnelles de la CPPNI

NOR : *ASET2150370M*

IDCC : *3233*

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

CFDT construction et bois ;

FNSCBA CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'instauration et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche.

Préambule

Lors de la CPPNI du 20 janvier 2021 les partenaires sociaux ont procédé au bilan triennal prévu à l'article 5.2 de l'accord du 7 juin 2017 relatif aux missions et à l'organisation de la CPPNI de la branche de l'industrie cimentière (ci-dessous désigné « l'accord CPPNI »).

À l'occasion de ce bilan, ils ont convenu de réviser ledit accord afin de préciser certains points et tenir compte des réserves figurant à l'arrêté du 11 janvier 2018 portant extension de l'accord.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et gras barré (pour les suppressions).

Article 1er | *La CPPNI dans son rôle de négociation*

L'alinéa 3 de l'article 2.1[1] de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

[…]

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. **Ledit rapport sera transmis à chaque organisation syndicale** […] ».

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.2.*b*[2] de l'accord CPPNI sont modifiés comme suit :

« […] Ces adaptations devront faire l'objet d'un accord de branche et respecter les limites prévues ~~à l'article L. 2222-3 du~~ au code du travail.

~~Par ailleurs, la CPPNI pourra décider, dans~~ **Dans** une logique de dynamisme du dialogue social de branche et par souci de se doter d'accords de branche lisibles et pédagogiques, **la CPPNI pourra décider** :

– de négocier un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord de branche (thèmes à aborder, nombre et calendrier des négociations, méthodologie de travail, informations partagées, etc.) ;

– d'insérer dans un accord de branche une clause de rendez-vous, compte tenu des thèmes abordés dans l'accord et de la durée de celui-ci.

Par ailleurs, chaque accord de branche comprendra, conformément au code du travail :

– ~~de fixer~~ les modalités de suivi d'un accord de branche ;

– ~~de rédiger au début d'un accord de branche~~ un préambule présentant clairement les objectifs de celui-ci.

[…] ».

Article 2 | *Sollicitation et délibération de la commission d'interprétation*

L'alinéa 3 de l'article 3.2[3] de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« La CPPNI peut, par procès-verbal :

– soit émettre un avis unanime des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ; **ledit procès-verbal valant avenant interprétatif, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord** ;

– soit, à défaut d'unanimité un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion ~~de l'agenda social~~ de la CPPNI **afin de négocier un avenant de révision des dispositions litigieuses**. »

[1] Article I.10.1.1 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

[2] Article I.10.1.2.B.ii de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

[3] Article I.10.1.3 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

L'article 3.3[1] de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« Les représentants de chaque organisation syndicale sont désignés par celle-ci auprès du secrétariat de la CPPNI, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. Il sera fait appel, ~~de préférence~~ **si possible**, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration du texte conventionnel en cause ou qui en ont une bonne connaissance. »

Article 3 | *Modalités matérielles de fonctionnement de la CPPNI*

L'article 4.1[2] de l'accord CPPNI est complété *in fine* par l'alinéa suivant :

« La transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI de l'ensemble des documents cités au présent article se fait :

– par courrier au siège de chaque organisation ;

– par courriel à l'interlocuteur désigné par chaque organisation ;

– par voie dématérialisée sur la plate-forme d'échanges mise en place par le secrétariat de la CPPNI. »

L'alinéa 1 de l'article 4.2[3] de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« En application ~~de l'article L. 2232-9, II, 3°~~ du code du travail, le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus l'année civile visée ~~et relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps~~ dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Un article 4.3[4] est inséré à l'accord CPPNI comme suit :

« Article 4.3 | *Indemnisation des représentants syndicaux*

L'indemnisation des représentants des organisations syndicales membres de la CPPNI aux réunions de celle-ci ainsi qu'aux réunions préparatoires est effectuée conformément à l'article 3 de l'accord du 16 janvier 1991 étendu relatif aux négociations collectives[5]. »

[1] Article I.10.1.3 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

[2] Article I.10.1.4 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

[3] Article I.10.1.4.B de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

[4] Nouvel article I.10.1.4.C de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

[5] Devenant l'article I. 2-3 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

Article 4 | *Dispositions finales*

Article 4.1 | *Champ d'application*

A. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 :

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par l'ensemble des conventions collectives nationales de la branche de l'industrie cimentière, à savoir :

– convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;

– convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;

– convention collective nationale du personnel employé, technicien, dessinateur et agent de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

B. Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 :

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Il s'insère par conséquent dans la nouvelle convention collective nationale (aux articles mentionnés dans les bas de page) lors de l'entrée en vigueur de celle-ci.

Article 4.2 | *Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

De par la nature du présent avenant, qui vient corriger quelques passages des dispositions conventionnelles relatives à la CPPNI de la branche de l'industrie cimentière, aucune clause de rendez-vous n'est à prévoir dès lors que conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail :

– l'accord du 7 juin 2017 fait l'objet d'un bilan tous les 3 ans ;

– la convention collective du 2 octobre 2019 fait l'objet d'un bilan tous les 5 ans.

Article 4.3 | *Notification, dépôt, extension*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et compte tenu de l'objet du présent avenant, qui ne vise que le dialogue social au niveau de la branche, les parties considèrent que les dispositions du présent avenant sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille, et qu'il n'y a donc pas lieu d'y prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.4 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non-signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 4.5 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris-La Défense, le 23 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283 | Convention collective nationale

IDCC : **2021 | GOLF**

Avenant n° 81 du 16 février 2021

à l'avenant n° 80 du 2 octobre 2020
relatif au contrat de professionnalisation
et à la reconversion ou la promotion par l'alternance « Pro-A »

NOR : *ASET2150380M*
IDCC : *2021*

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

GFGA ;
GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord modifie l'avenant n° 80 du 2 octobre 2020 relatif au contrat de professionnalisation et à la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A » en complétant l'annexe dudit avenant listant les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » tel que prévu par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Il vient préciser les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences permettant d'établir cette liste.

Cette liste comprend des titres professionnels, des diplômes d'État et des certifications enregistrées au RNCP de niveau 3 à 6.

Elle couvre :

Des domaines en forte évolution professionnelle par l'exigence de mises à jour des pratiques et des compétences demandées aux salariés liée à l'évolution de la pratique golfique.

Des domaines en fortes mutations, par l'intégration du digital et du multimédia tant pour les enseignants qui doivent adapter leur pédagogie que pour les personnels d'accueil et les responsables commerciaux qui doivent utiliser ces nouvelles technologies dans leurs relations avec la clientèle.

Des domaines dans lesquels la branche a besoin que les salariés renforcent ou fassent évoluer leurs pratiques ou leurs compétences au regard des nouvelles réglementations en matière de protection de l'environnement et de transition écologique qui impactent plus particulièrement les métiers de l'entretien de terrains de golf.

Article 1er

L'annexe 1 de l'avenant n° 80 est modifiée comme suit :

« Annexe 1 Liste des certifications professionnelles éligibles

L'enquête métier réalisée par l'observatoire des métiers du golf en 2019 a identifié les besoins de formation exposés ci-après (source : enquête réalisée par Actéhis et Opal avec l'expertise technique et financière d'Uniformation et de l'AFDAS pour l'observatoire des métiers du golf [2019]).

Le secteur du golf profite de la démocratisation de ce sport (78 %, cette estimation montant à 90 % pour les structures appartenant à une chaîne) et de l'évolution de la fréquentation touristique (66 %). Selon l'étude EY « Un coup à jouer » de 2018, le nombre de pratiquants est passé de 600 000 à 800 000 entre 2007 et 2017 grâce à l'évolution d'une image de sport d'élite à sport loisir.

À l'inverse, la baisse des dépenses des ménages pour les activités sportives (41 %) et l'actualité internationale (38 %) impactent négativement l'activité des golfs.

Nouvelles exigences en compétences liées à l'évolution de la pratique golfique

La pratique sportive évolue avec une recherche plus importante de flexibilité, de rapidité de jeu et de qualité de prestation.

Le changement des formes de pratique sportive est perçu comme un facteur de risque pour 23 % des structures.

Le changement des formes de pratique sportive constitue néanmoins un levier de croissance pour 55 % des structures (69 % pour celles appartenant à une chaîne) en donnant l'opportunité de diversifier et d'augmenter la clientèle grâce à la création de nouveaux équipements ou de nouvelles offres de pratique (abonnements, promotions, jeu sans réservation, accès à volonté, signature d'accords avec des écoles d'enseignement supérieur, forfaits touristiques).

Les nouveaux produits d'enseignement intègrent désormais les nouvelles technologies (vidéo, outils d'analyse des trajectoires, plaques de force…) et conduisent à faire évoluer les méthodes pédagogiques.

De nouvelles compétences en accueil, services, commercialisation

Des compétences voient leur niveau augmenter et se diversifier (accueil, vente, enseignement…) et de nouveaux métiers peuvent émerger, notamment en lien avec la communication digitale (chargé de communication Web, webdesigner, community manager) :

– les profils recherchés évoluent : pour les métiers de l'accueil, préférence pour une qualification commerciale plutôt que touristique ; pour les métiers de l'enseignement, préférence pour des professionnels ayant des bonnes compétences relationnelles, plutôt que pour des golfeurs ayant de bons résultats et une bonne connaissance du golf ;

– polyvalence : exigence de transversalité des missions (passage de l'accueil à la restauration en passant par la gestion sportive) ;

– langues étrangères ;

– service client : compréhension du client, capacité à offrir un produit de qualité répondant aux attentes de la clientèle tout en s'adaptant aux nouvelles règles environnementales et aux nouvelles technologies ;
– vente : techniques commerciales spécialisées dans le domaine du golf, techniques de vente en BtoC (pour les chargés d'accueil et les enseignants) ;
– gestion de projet.

■ Commerce

RNCP 34031 – BTS management commercial opérationnel (ancien management des unités commerciales) (niveau 5).

RNCP 14892 – BTS tourisme (niveau 5).

RNCP 31501 – Master marketing, vente (fiche nationale) (niveau 7).

RNCP 13596 – Responsable de développement commercial (niveau 6).

RNCP 26187 – Responsable de développement de l'unité commerciale (niveau 6).

RNCP 23932 – Vendeur conseiller commercial (niveau 4).

■ Pratique sportive

RNCP 28573 – BP JEPS éducateur sportif mention golf (niveau 4).

RNCP 4863 – DEJEPS perfectionnement sportif mention golf (niveau 5).

RNCP 4911 – DES JEPS performance sportive mention golf (niveau 6).

■ Accueil et services

RNCP 31047 – TP chargé d'accueil touristique et de loisirs (niveau 4).

RNCP 12802 – Bac pro commercialisation et services en restauration (niveau 4).

RNCP 31096 – CAP commercialisation et services hôtel-café-restaurant (niveau 3).

■ Restauration

RNCP 26650 – CAP cuisine (niveau 3).

RNCP 23592 – BP arts de la cuisine (niveau 4).

RNCP 12508 – Bac pro cuisine (niveau 4).

RNCP 6981 – MC5 cuisinier en desserts de restaurant (niveau 3).

■ Management, gestion de structure

RNCP 25556 – Manager(euse) des organisations sportives (niveau 7).

RNCP 23671 – Responsable en gestion et développement d'entreprise (niveau 6).

RNCP 1064 – BTS hôtellerie restauration option A : mercatique et gestion hôtelière (niveau 5).

RNCP 32360 – BTS gestion de la PME (niveau 5).

Nouvelles exigences en compétences liées aux enjeux numériques

Le numérique impacte en premier lieu la relation avec les clients (87,7 %) en accentuant les exigences en matière de communication, notamment par le biais des réseaux sociaux ou de lettres d'information, et en revisitant les modes de réservation (plate-forme en ligne).

Le numérique s'intègre également dans la pratique golfique avec le développement des practices connectés ou de la réalité virtuelle même si l'usage de cette dernière reste encore très confidentiel.

En second lieu, ce sont les modes de gestion interne (53,1 %) qui seront revus pour une meilleure efficacité. Par exemple, le Yield Pricing permet d'accroître la fréquentation des golfs sur les périodes creuses grâce à une analyse prévisionnelle.

Communication digitale : e-marketing, stratégie de communication digitale, gestion des réseaux sociaux, community management.

Marketing digital : référencement, Adwords, vente dématérialisée, gestion d'un fichier client.

Outils de gestion : Excel, gestion administrative et comptable.

■ Digitalisation

RNCP 34030 – BTS négociation et digitalisation de la relation client (niveau 5).

RNCP 31678 – TP concepteur développeur d'applications (niveau 6).

RNCP 7481 – BTS communication (niveau 5).

RNCP 20524 – Chef(fe) de projet multimédia (niveau 6).

RNCP 16959 – Expert(e) en stratégie digitale (niveau 7).

RNCP 13595 – Développer web (niveau 5).

Besoins d'adaptation des compétences liées à la prise en compte des enjeux environnementaux :

Depuis plus d'une décennie, la réduction de l'impact environnemental des golfs devient un enjeu majeur, dans la lignée des objectifs fixés par les pouvoirs publics locaux et nationaux au travers des chartes signées en 2006 et 2010 (gestion raisonnée de l'eau, limitation de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques, création de réserves de biodiversité).

La majorité des structures (51 %, ce chiffre montant à 59,5 % pour les associations) anticipe la nécessité de développer les compétences de leurs salariés.

Nouvelles pratiques agronomiques : fondamentaux de l'agronomie, utilisation des auxiliaires ou des biostimulants, traitements préventifs, techniques d'arrosage, opérations spécifiques d'entretien, méthodes culturales, lutte prophylactique.

Réglementation environnementale.

Numérique : robotique et pilotage informatique de l'arrosage.

Gestion environnementale : réduction de la consommation d'énergie et d'eau, gestion des déchets, préservation de la biodiversité.

RNCP 2278 – Certificat de spécialisation de jardinier de golf et entretien des sols sportifs engazonnés (niveau 3).

RNCP 17223 – Certification Intendant de terrain de golf (niveau 6).

RNCP 24928 – CAPA jardinier paysagiste (niveau 3).

RNCP 31691 – Bac pro aménagements paysagers (niveau 4).

RNCP 14864 – BP aménagements paysagers (niveau 4).

RNCP 17218 – BTSA aménagements paysagers (niveau 5).

RNCP 14853 – BP agroéquipement conduite et maintenance des matériels (niveau 4).

RNCP 2258 – Certificat de spécialisation option arrosage intégré (niveau 4).

RNCP 3857 – Certificat de spécialisation maintenance des terrains de sport et de loisirs (niveau 4). »

Article 2

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283 | Convention collective nationale

IDCC : **2021 | GOLF**

Avenant n° 82 du 16 février 2021
relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires »

NOR : *ASET2150381M*

IDCC : *2021*

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, lors de la CPPNI du 16 février 2020, les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1er avril 2021.

Article 1er | *Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. Temps complet »*

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

> « Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er avril 2021, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Taux horaire
1	1 588	10,47
2	1 603	10,57
3	1 666	10,98
4	1 821	12,00
5	2 027	13,36
6(3)	2 601	17,15
7(3)	3 076	20,28

1 euro = 6,55957 francs.

(3) De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes :

– pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 33 045 € ;

– pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

(3) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension. »

Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM

Avenant n° 9 du 5 février 2021

relatif au barème des salaires minima
à compter du 1er mars 2021

NOR : *ASET2150376M*

IDCC : *1404*

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1er janvier 2021 par décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 (*JORF* n° 0304 du 17 décembre 2020) ;

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein à compter du 1er mars 2021 comme suit :

Article 1er | *Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2021*

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel base 151,67 heures
Ouvriers employés	I	A10	1 568,68 €
		A20	1 592,21 €
	II	A30	1 616,11 €
		A40	1 640,34 €
		A50	1 664,95 €
	III	A60	1 711,56 €
		A70	1 759,49 €
		A80	1 808,76 €
Techniciens agents de maîtrise	IV	B10	1 863,02 €
		B20	1 946,86 €
		B30	2 034,47 €
	V	B40	2 126,01 €
		B50	2 221,68 €
		B60	2 321,66 €
	VI	B70	2 426,14 €
		B80	2 535,31 €
Cadres	VII	C10	2 662,07 €
		C20	2 928,29 €
	VIII	C30	3 367,54 €
		C40	3 872,66 €
	IX	C50	4 453,56 €
		C60	5 121,58 €

Article 2 | *Champ d'application de l'avenant*

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective nationale.

Article 3 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er mars 2021.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dispositions finales*

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : **3216** | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Avenant du 2 février 2021

relatif aux minima conventionnels au 1er mars 2021

NOR : *ASET2150361M*

IDCC : *3216*

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

FNBM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FNCB-CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 11 décembre 2020.

À l'issue de la seconde séance de négociation, le 2 février 2021, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1er | *Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés (es) relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 | *Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté*

Les partenaires sociaux ont modifié les articles suivants.

> « Article 2.2 | *Minima conventionnels*
>
> Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2021
>
> Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise
>
> Coefficient 165 : Pf = 983,22 €.

Coefficient 170 : Pf = 971,91 €. Vp = 3,530 €.

Autres coefficients : Pf = 949,51 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	165	1 565,67
II	170	1 572,01
	180	1 584,91
	195	1 637,86
III	210	1 690,81
	225	1 743,76
	245	1 814,36
IV	250	1 832,01
	270	1 902,61
	290	1 973,21
V	310	2 043,81
	330	2 114,41
	350	2 185,01

Article 2.3 | *Prime d'ancienneté*

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2021 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2021

VPA = 81,81.

(En euros.)

Niveau		Coef.	Salaire minimum conventionnel
VI	A	350	28 633,50
	B	380	31 087,80
VII	A	410	33 542,10
	B	450	36 814,50
	C	490	40 086,90
VIII	A	550	44 995,50
	B	600	49 086,00
	C	650	53 176,50
IX	A	680	55 630,80
	B	750	61 357,50

Article 3 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 4 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1er mars 2021.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1369** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES (Loire-Atlantique) (29 avril 1985)**
(*Bulletin officiel* n°1986-50 *bis*)
(Étendue par arrêté du 29 mai 1987, *Journal officiel* du 5 juillet 1987)

Accord du 15 février 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour l'année 2021

NOR : *ASET2150378M*

IDCC : *1369*

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

UIMM Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les représentants :

De l'Union des industries de Loire-Atlantique ;

Des organisations syndicales de salariés soussignées,

ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1er | *Rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre à partir de l'année 2021*

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) à partir de l'année 2021, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

Niveau	Échelon	Coefficient	RAG
I	1	140	18 659 €
	2	145	18 683 €
	3	155	18 697 €
II	1	170	18 715 €
	2	180	18 761 €
	3	190	18 898 €
III	1	215	19 401 €
	2	225	19 677 €
	3	240	20 345 €
IV	1	255	21 020 €
	2	270	21 958 €
	3	285	23 114 €
V	1	305	24 816 €
	2	335	27 594 €
	3	365	30 664 €
	3	395	33 598 €

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2 | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Valeur du point au 1er avril 2021 :

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,61 € à compter du 1er avril 2021.

Barème au 1er avril 2021 :

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH
I	1	140	785,40 €
	2	145	813,45 €
	3	155	869,55 €
II	1	170	953,70 €
	2	180	1 009,80 €
	3	190	1 065,90 €
III	1	215	1 206,15 €
	2	225	1 262,25 €
	3	240	1 346,40 €
IV	1	255	1 430,55 €
	2	270	1 514,70 €
	3	285	1 598,85 €
V	1	305	1 711,05 €
	2	335	1 879,35 €
	3	365	2 047,65 €
	3	395	2 215,95 €

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphe 5 et paragraphe 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

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

Article 4

Les parties conviennent de se rencontrer pour envisager l'opportunité d'une nouvelle négociation dans le cas où l'indice des prix « ensemble des ménages hors tabac » augmenterait de 1 %, à partir soit de l'analyse de la période janvier à août 2021 soit de la prévision annuelle INSEE pour l'année 2021.

Article 5 | *Enregistrement et dépôt*

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 15 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : **2700** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Oise)**

Avenant du 29 janvier 2021

relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2020 (Oise)

NOR : *ASET2150355M*

IDCC : *2700*

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'UIMM Picardie et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et fédération confédérée FO de la métallurgie ont négocié et signé le 17 décembre 2020 un avenant à la convention collective de la métallurgie de l'Oise fixant les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2020.

Au terme des procédures de notification et de dépôt de l'avenant du 17 décembre 2020, les parties signataires constatent une erreur matérielle dans la transcription du montant retenu dans l'annexe pour la garantie annuelle de rémunération du coefficient 240 à compter de l'année 2020.

L'UIMM Picardie, d'une part, et les organisations syndicales sous signées, d'autre part, décident :

Article 1er

Le présent avenant du 29 janvier 2021 annule et remplace l'avenant du 17 décembre 2020 à la convention collective de la métallurgie de l'Oise fixant les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2020.

Article 2

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2020 sont inscrits en annexe.

Article 3

Conformément à 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 4

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 29 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des garanties annuelles de rémunération ouvriers – ATAM

À compter de l'année 2020.

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

(En euros.)

Coefficient	Ouvrier + ATAM
140	18 474
145	18 476
155	18 479
170	18 700
180	18 786
190	18 8963
215	19 456
225	19 838
240	20 620
255	21 129
270	21 882
285	23 288
305	24 405
335	26 842
365	28 809
395	31 204

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS (29 janvier 2021)**

Convention collective du 29 janvier 2021

relative à la production et à la transformation des papiers-cartons

NOR : *ASET2150377M*
IDCC : *3238*

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;
FCE CFDT Chimie-Énergie ;
FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre Ier Gestion de la convention collective

Chapitre Ier Clauses statutaires

Préambule

Dès 2014, les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel des secteurs de la production et de la transformation des papiers cartons, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à quatre conventions collectives distinctes, telles que visées ci-dessous.

De 2017 à 2020, plus de 20 séances de négociations ont porté quasi exclusivement sur les travaux de toilettage et d'actualisation des champs conventionnels.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel « structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement » répondant, notamment, aux enjeux d'attractivité de la filière, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

La segmentation par secteur d'activité recouvre une réalité en termes de marchés économiques, de réglementation, d'innovation et de problématiques environnementales, mais a perdu progressivement du sens sur les thématiques dites « sociales ». Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité conserver un certain nombre de dispositions catégorielles.

Sauf accord contraire, à la date de leur entrée en vigueur, la présente convention collective et ses accords en annexe annulent, remplacent et se substituent de plein droit à tous les textes conventionnels (conventions, annexes, accords, recommandations, etc.) relevant des conventions collectives nationales suivantes :

– IDCC 0700 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
– IDCC 0707 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972 ;
– IDCC 1492 : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
– IDCC 1495 : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Cette convention collective ayant pour but de créer un socle minimal commun à toutes les entreprises, il n'est pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er | *Objet de la convention*

La présente convention conclue en application des dispositions du code du travail a pour objet de régler sur l'ensemble du territoire national les rapports entre :

– d'une part, les employeurs membres des organisations professionnelles signataires ;
– d'autre part, les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Elle détermine les conditions de travail des salariés des entreprises, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, sous réserve des effets, sur les garanties offertes par certaines clauses de la convention collective, d'une période de travail à temps partiel. Elle s'applique aux travailleurs à domicile sous réserve des dispositions du code du travail propres à cette catégorie de salariés.

La présente convention collective ne concerne pas les VRP qui sont régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Lorsque l'usage d'une entreprise établi antérieurement à la signature de la présente convention donne des avantages supérieurs à ceux prévus par la présente convention, cet usage n'est pas remis en cause, notamment en matière d'avantages pécuniaires.

Article 2 | *Définition des catégories professionnelles*

2.1. Définition des OETAM

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable « OETAM » les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ci-dessous définis :

2.1.1. Techniciens

Sont qualifiés techniciens les salariés occupant les emplois énumérés à l'arrêté du 12 janvier 1946 (*Journal officiel* du 18 janvier 1946, p. 476, 1re colonne).

Le technicien occupant un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 205, d'après l'arrêté du 12 janvier 1946, est assimilé à un agent de maîtrise et bénéficie des mêmes avantages.

2.1.2. Agents de maîtrise

Sont qualifiés agents de maîtrise les salariés chargés de diriger, contrôler et coordonner de façon habituelle sous l'autorité d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur, ou d'un cadre, ou de l'employeur, le travail d'un certain nombre d'ouvriers ou d'employés ou éventuellement de techniciens ou agents de maîtrise sur lesquels ils ont autorité.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances générales et professionnelles, fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

2.2 Définition des ingénieurs et cadres

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable « IC » les ingénieurs et cadres ci-dessous définis :

Sont qualifiés ingénieurs ou cadres les salariés définis par l'arrêté ministériel du 30 mars 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries du papier-carton et, en général, les salariés reconnus comme tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Ne relèvent pas de la présente convention les salariés qui sont inscrits à une caisse de retraite des cadres en application des articles 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale des retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 3 | ***Champs d'application professionnel et territorial***

3.1. Champ d'application professionnel

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des salariés, toutes catégories professionnelles confondues (OETAM et IC) des entreprises relevant des activités énumérées ci-après.

A. Principales activités industrielles couvertes

■ Fabrication de pâtes à papier

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de pâtes à papiers et notamment :

– la fabrication de pâtes à papier blanchies, mi-blanchies ou écrues par des procédés mécaniques, chimiques (pâtes à dissoudre ou autres) ou mi-chimiques ;
– la production de pulpe de linters de coton ;
– le désencrage de vieux papiers et la fabrication de pâtes à papier à partir des déchets de papier.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.11Z.

■ Fabrication de papier et de carton

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de papier et de carton et notamment :

– la fabrication de papiers et de cartons destinés à faire l'objet d'une transformation ultérieure par l'industrie ;
– la transformation ultérieure des papiers et des cartons ;
– le couchage, l'enduction et l'imprégnation des papiers et des cartons ;
– la fabrication de papiers crêpés ou plissés ;
– la fabrication de produits stratifiés et de bandes, si ces produits sont stratifiés avec du papier ou du carton ;

– la fabrication du papier à la main ;
– la fabrication du papier journal et de papier pour l'impression ou l'écriture ;
– la fabrication de ouate de cellulose et de nappes en fibres de cellulose ;
– la fabrication de papiers carbone et de papiers stencil en rouleaux ou en larges feuilles.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.12Z.

■ Fabrication de carton ondulé

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de carton ondulé et notamment :
– la fabrication de papiers et de cartons ondulés ;
– la fabrication d'emballages en papier ou en carton ondulé.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.21A.

■ Fabrication d'emballages en papier

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'emballages en papier et notamment :
– la fabrication de sacs et de sachets en papier ;
– la fabrication de sacs de grande contenance en papier.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.21C.

■ Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire et domestique

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'articles en papier à usage sanitaire et domestique (à l'exception de la fabrication de vaisselle en carton) et notamment :
– la fabrication d'articles en papier ou en ouate de cellulose, à usage sanitaire et domestique : serviettes à démaquiller, mouchoirs, essuie-mains, serviettes de tables, papier hygiénique, essuie-tout, article d'essuyage ;
– la fabrication de ouates de matières textiles et d'articles en ces ouates (tels que serviettes et tampons hygiéniques, couches pour bébés et protection pour incontinents).

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.22Z.

■ Fabrication d'articles de papeterie

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'articles de papeterie – à l'exception des activités couvertes par la convention collective des industries du cartonnage et articles de papeterie et notamment :
– la fabrication de papiers prêts à l'emploi pour l'écriture et l'imprimerie ;
– la fabrication de papiers pour imprimantes prêts à l'emploi ;
– la fabrication de papiers dits « autocopiants » prêts à l'emploi ;
– la fabrication de papiers gommés ou adhésifs.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.23Z.

■ Fabrication de papiers peints

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de papiers peints et notamment :
– la fabrication de papiers peints et de revêtements muraux similaires, y compris les papiers peints enduits de vinyle et textiles.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.24Z.

■ Fabrication d'autres articles en papier ou en carton

Sont visées les activités ayant trait à la fabrication d'autres articles en papier ou en carton (à l'exception de la fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement) et notamment :
– la fabrication d'étiquettes ;

– la fabrication de papier-filtre et de carton-filtre ;
– la fabrication de gadgets en papier et de papier fantaisie ;
– la fabrication de cartes en papier ou en carton pour mécaniques Jacquard.

Ces activités sont notamment visées au code NAF 17.29.

■ Fabrication de papiers héliographiques

Ces activités sont notamment visées au code NAF 18.12Z.

■ Industrie du tabac

Est visée uniquement l'activité de fabrication de tabacs reconstitués et de fabrication de papier cigarette.

Cette activité est visée au code NAF 12.00Z.

■ Fabrication de non-tissés

Est visée dans cette classe l'activité de fabrication d'articles non tissés par voie humide et/ou sèche à usage sanitaire et domestique.

Cette activité est visée au code NAF 13.95Z.

Pour toutes les activités mentionnées dans cette partie « principales activités industrielles », il est précisé que la convention collective s'applique à l'ensemble des salariés (par exemple : services administratifs, commerciaux, surveillance…) ainsi qu'aux syndicats professionnels situés dans ce champ d'application.

B. Autres activités diverses relevant d'autres classes

B.1. *Autres activités industrielles*

Dans les activités ci-dessous sont visées toutes les structures (entreprise ou établissement) remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

– d'une part, être :
  – soit un établissement (autonome ou non) appartenant à une entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
  – soit une entreprise filiale d'une autre entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
  – soit une entreprise faisant partie d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES) dont l'activité de ce groupe ou de cette UES relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
– et, d'autre part, que cette structure (établissement ou entreprise) exerce son (ses) activité(s) exclusivement pour l'entreprise à laquelle elle est rattachée ou pour les sociétés du groupe (ou de l'UES) auquel(le) elle appartient.

■ Préparation de fibres textiles et filature *(code NAF 13.10Z – sous-classe n° 13.10.7)*

Est visée l'activité suivante : fils de papier.

■ Fabrication de produits abrasifs *(code NAF 23.91 – sous-classe n° 23.91.12)*

Sont visées les activités suivantes : abrasifs en poudre ou en grains, appliqués sur produits textiles, papier ou carton.

B.2. *Services*

Dans les activités ci-dessous sont visées toutes les structures (entreprise ou établissement) remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

– d'une part, être :

– soit un établissement (autonome ou non) appartenant à une entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
– soit une entreprise filiale d'une autre entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;
– soit une entreprise faisant partie d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES) dont l'activité de ce groupe ou de cette UES relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article ;

– et, d'autre part, que cette structure (établissement ou entreprise) exerce son (ses) activité(s) exclusivement pour l'entreprise à laquelle elle est rattachée ou pour les sociétés du groupe (ou de l'UES) auquel(le) elle appartient.

■ Entreposage non frigorifique *(code NAF 52.10B)*

Sont visées les activités suivantes :

– l'exploitation pour le compte de tiers d'installations d'entreposage non frigorifique ou de lieux de stockage (entrepôts, silos, réservoirs, hangars, etc.), y compris à caractère industriel ou agricole ;
– l'entreposage d'archives pour compte de tiers.

■ Édition de logiciels applicatifs *(code NAF 58.29C)*

■ Programmation informatique *(code NAF 62.01Z)*

Sont visées les activités suivantes :

– développement, adaptation, test et prise en charge de logiciels ;
– conception de programmes sur la base des instructions des utilisateurs ;
– conception de la structure et du contenu et l'écriture des programmes informatiques nécessaires à la création et à l'implantation de : logiciels systèmes et réseaux, applications logicielles, bases de données, pages web ;
– adaptation de logiciels, c'est-à-dire la modification et la configuration d'une application existante pour la rendre opérationnelle dans l'environnement informatique du client.

■ Conseil en systèmes et logiciels informatiques *(code NAF 62.02A)*

Sont visées les activités suivantes :

– la planification et la conception (études, conseil) de systèmes informatiques intégrant les technologies du matériel, des logiciels et des communications. Les services peuvent comprendre la formation des utilisateurs concernés ;
– le conseil en développement logiciel personnalisé : analyse des besoins et des problèmes des utilisateurs, formulation de propositions de solutions.

■ Gestion d'installations informatiques *(code NAF 62.03Z)*

Sont visées les activités suivantes : services de gestion et d'exploitation sur site des systèmes informatiques et/ou de traitement des données du client, ainsi que les services d'assistance connexes.

■ Autres activités rattachées à l'informatique *(code NAF 62.09Z)*

Sont visées les activités suivantes : les activités dans le domaine informatique et des technologies de l'information non classées ailleurs, telles que les services de récupération après un sinistre informatique, l'installation (configuration) d'ordinateurs personnels, les services d'installation de logiciels.

■ Activités comptables *(code NAF 69.20Z)*

Sont visées les activités suivantes :

– l'enregistrement d'opérations commerciales pour les entreprises ou autres ;

– l'établissement ou la vérification de comptes financiers ;
– l'examen des comptes et la certification de leur exactitude ;
– l'établissement de déclarations fiscales pour les particuliers et les entreprises ;
– les activités de conseil et de représentation (autre que la représentation juridique), pour le compte de clients, devant l'administration fiscale.

■ Conseil pour les affaires ou la gestion *(code NAF 70.22Z)*

Sont visées les activités suivantes : le conseil et l'assistance opérationnelle apportés à des entreprises et autres organisations sur des questions de gestion, telles que : la planification d'entreprise stratégique et organisationnelle, la reconfiguration de processus, la gestion du changement, la réduction des coûts et d'autres questions financières, les objectifs et les politiques de marketing, les politiques, les pratiques et la planification en matière de ressources humaines, les stratégies de rémunération et retraite, la planification de la production et du contrôle.

■ Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau *(code NAF 82.19Z)*

Sont visées les activités suivantes : activités de photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau. Cela concerne uniquement des activités d'impression en petit tirage.

■ Ingénierie et études techniques *(code NAF 71.12B)*

Sont visées les activités suivantes :
– les activités d'ingénierie (c'est-à-dire l'application des lois physiques et principes d'ingénierie dans la conception de machines, matériaux, instruments, structures, processus et systèmes) et de conseil dans les domaines suivants : machines, processus et sites industriels, projets comportant des activités ayant trait au génie civil, au génie hydraulique ou pour les bâtiments et les infrastructures de transport, projets de gestion de l'eau, conception et réalisation de projets intéressant le génie électrique et électronique, le génie minier, le génie chimique, le génie mécanique, le génie industriel, l'ingénierie de systèmes, de techniques de sécurité ;
– l'élaboration de projets faisant appel aux techniques de la climatisation, de la réfrigération, de l'assainissement et de la lutte contre la pollution, au génie acoustique, etc. ;
– les services de gestion de projets de constructions ;
– les études géophysiques, géologiques et sismiques ;
– l'information cartographique et spatiale.

C. Autres activités

■ Activités de sociétés Holding *(code NAF 64.20Z)*

Sont visées les activités suivantes : services des sociétés holding principalement actives dans la détention de titres (ou d'autres participations au capital) de sociétés et d'entreprises dans le but de détenir des intérêts majoritaires.

Dans cette classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application (paragraphe A), pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

■ Activités de sièges sociaux (code NAF 70.10Z)

Sont visées les activités suivantes :
– la supervision et de gestion d'autres entités de la même entrepris ou du même groupe ;

– la prise en charge du rôle de planification et de direction stratégique ou organisationnelle de l'entreprise ou du groupe, l'exercice du contrôle opérationnel et la gestion des opérations courantes des unités rattachées.

Sont notamment visées :

– les activités des sièges sociaux ;
– les activités des sièges administratifs centralisés ;
– les activités des sièges d'entreprise ;
– les activités des bureaux locaux et régionaux ;
– les activités de gestion des filiales.

Dans ces activités sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini au paragraphe A du présent article.

■ Organisations professionnelles

Sont visées les activités des organisations :

– patronales et consulaires (code NAF 94.11Z) ;
– professionnelles (code NAF 94.12Z),

dont l'activité s'exerce à titre principal au profit des entreprises relevant du paragraphe A du présent champ d'application.

■ Formation professionnelle

– enseignement secondaire technique ou professionnel (code NAF 85.32Z) ;
– formation des adultes et formation continue (code NAF 85.59A) ;
– autres enseignements (code NAF 85.59B) ;
– enseignement post-secondaire non supérieur (code NAF 85.41Z) ;
– organisations associatives NCA (code NAF 94.99).

Sont visés dans ces activités les organismes privés de formation qui remplissent les conditions suivantes :

– les associations de formation créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ou d'entreprises relevant du présent champ d'application ;
– les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant du présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève du présent champ d'application ;
– les centres de formation d'apprentis créés à l'initiative d'organisations professionnelles et/ou d'entreprises relevant du présent champ d'application ;
– les centres de formation d'apprentis et organismes de formation dont l'enseignement principal vise l'une des activités mentionnées au paragraphe A.

3.2. Clause de départage

Les entreprises ou établissements qui, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, appliquaient les conventions collectives 0700/0707/1492/1495 et auraient pu relever d'une autre convention collective pourront :

– soit continuer à appliquer la présente convention collective et ses accords en annexe qui annulent, remplacent et se substituent de plein droit à tous les textes conventionnels (conventions, annexes, accords, etc.) relevant des conventions collectives nationales ci-dessus ;

– soit opter pour l'application d'un autre texte conventionnel susceptible de régir leur activité par voie d'accord collectif négocié avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les organisations syndicales signataires.

3.3. Champ d'application territorial

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national.

Article 4 | *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent que la convention collective et ses accords en annexe forment un tout indivisible et demandent, en conséquence, à ce que l'extension de tous ces textes s'effectue à une date commune.

Elle s'appliquera le 1er jour du 3e mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les parties signataires s'engagent à se revoir en cas de réserves ou exclusions émises par la direction générale du travail lors de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 | *Adhésion et dépôt*

5.1. Adhésion

Tout syndicat professionnel représentatif au sens du code du travail qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

5.2. Dépôt

La présente convention sera notifiée et déposée selon les règles prévues par le code du travail.

Article 6 | *Publicité de la convention*

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité social et économique et aux délégués syndicaux, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés.

À défaut d'accord ou de convention d'entreprise, l'employeur a légalement d'autres obligations, notamment mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes conventionnels.

Selon le code du travail, sauf disposition contraire, les termes « convention d'entreprise » désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.

Article 7 | *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être en aucun cas cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention pour le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Ainsi, les salariés présents dans l'entreprise lors de la dénonciation des conventions collectives régionales conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses ou équivalentes pour l'intéressé.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage, d'accord ou de convention.

Article 8 | *Procédure de révision et de dénonciation*

8.1. Règles communes aux révisions et dénonciations

Les procédures de révision et de dénonciation sont celles prévues par le code du travail.

Cependant, la partie qui dénonce la convention doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception et proposer dans cette lettre un nouveau projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 2 mois suivant la date de la demande de révision.

8.2 Règles spécifiques aux dénonciations partielles

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent qu'une dénonciation partielle ne peut porter que sur les accords annexés à la présente convention collective ou les accords spécifiques.

Les accords annexés à la présente convention collective ou les accords spécifiques pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La procédure de dénonciation est celle prévue par le code du travail, notamment l'obligation de notifier la dénonciation aux autres signataires de l'accord.

Article 9 | *Calcul des délais*

Sauf stipulation conventionnelle ou légale contraire, tous les délais prévus dans la présente convention collective s'appliquent de manière calendaire.

Chapitre II commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 10 | *Principes généraux*

Les modalités pratiques de fonctionnement des commissions paritaires sont définies par un accord spécifique.

Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Chapitre Ier Droit syndical

Article 11 | *Exercice du droit syndical*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du code du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Les parties contractantes s'engagent :

– à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale ou politique, ou d'y exercer des fonctions ;

– à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du code du travail.

Conformément au code du travail, certains salariés bénéficient d'une protection spéciale en matière de licenciement (par exemple, les représentants syndicaux au comité social et économique).

Article 12 | *Absences autorisées au titre du droit syndical*

L'exercice du droit syndical est défini par le code du travail. Il ne peut conduire à des actes contraires aux lois.

Dans tous les cas d'absences autorisées prévues ci-dessous, les parties s'emploieront à éviter que celles-ci apportent une gêne importante à la marche de l'entreprise et à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient en résulter. Toutes ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés.

12.1. Réunions syndicales statutaires

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation

d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins 1 semaine ou exceptionnellement 48 heures à l'avance.

Il est précisé que ces absences ne peuvent concerner qu'un petit nombre de syndiqués.

12.2. Commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs

Concernant les commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, les règles légales et réglementaires s'appliquent, tant en ce qui concerne les autorisations d'absence, le maintien de salaire et le remboursement des frais.

Concernant la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), l'observatoire des métiers et les jurys paritaires CQP ou d'autres instances ou associations paritaires nationales dans le domaine de la formation professionnelle, ces modalités sont fixées par un accord spécifique.

Article 13 | *Fonctions électives syndicales et publiques*

Nonobstant l'application des dispositions du code du travail relatives aux conséquences de l'exercice des fonctions électives de député ou sénateur, les garanties suivantes seront applicables.

Dans le cas où le salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction élective syndicale ou publique, il bénéficiera, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat électif :

– s'il s'agit d'une première absence dans le cadre d'un mandat et à la condition que cette absence ne dépasse pas 6 mois, d'un droit à réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés ;

– si l'absence dure plus de 6 mois ou s'il s'agit d'un mandat ultérieur, d'une priorité de réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés.

Article 14 | *Communications syndicales. Panneaux d'affichage*

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les communications qui y sont apposées soient normalement protégées.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications du comité social et économique seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses communications syndicales.

Le contenu des informations est déterminé par le code du travail.

En application du code du travail, un accord ou une convention d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Les parties signataires encouragent les entreprises, dans la mesure du possible, à utiliser les technologies de l'information et de la communication pour la transmission d'informations (y compris aux organisations syndicales) dans le respect des règles légales.

Chapitre II Droits et libertés dans l'entreprise

Article 15 | *Liberté d'opinion*

Les parties signataires s'engagent mutuellement à respecter la liberté d'opinion et à ne pas prendre en considération, dans leurs rapports, le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 16 | *Droit d'expression*

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail.

Chapitre III Comité social et économique

Article 17 | *Organisation des élections*

17.1. Modalités du vote physique

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail. Le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, notamment celle des isoloirs et la couleur des bulletins, seront déterminées dans l'accord préélectoral entre la direction et les organisations syndicales intéressées.

Les parties s'attacheront à fixer la date des élections en dehors des périodes durant lesquelles une partie importante du personnel est en congé.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'aura pu intervenir pourront être fixées par l'autorité ou le juge compétent.

Dans les entreprises travaillant selon un cycle continu, un accord pourra être recherché entre les employeurs et l'ensemble des organisations syndicales existant dans l'entreprise visant à l'organisation des élections en dehors des heures de travail. Cet accord devra assurer toutes garanties quant au respect du suffrage exprimé si les élections doivent durer plusieurs jours.

17.2. Modalités du vote par correspondance

Les électeurs malades, accidentés, en déplacement ou en congé auront la faculté de voter par correspondance selon des conditions fixées par l'accord préélectoral. Cet accord devra tenir compte des modalités suivantes.

La direction fournira en temps utile le jeu d'enveloppes et de bulletins prévu ci-dessus.

Les intéressés feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs noms et signatures et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote. Si cet envoi parvient à l'entreprise après la clôture des opérations électorales, il sera retourné à son expéditeur.

17.3. Modalités du vote électronique

L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Les parties signataires invitent les entreprises, dans la mesure du possible, à prévoir des modalités du vote électronique par accord ou convention d'entreprise.

Article 18 | *Base de données économiques et sociales*

Conformément au code du travail une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

Un accord ou une convention d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

– l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;

– les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

Article 19 | *Financement des activités sociales et culturelles*

Les versements faits par l'employeur pour assurer le fonctionnement des activités sociales et culturelles ne pourront être inférieurs à :

– 1 % de la masse salariale des OETAM ;

– 1 % de la masse salariale des IC, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette disposition ne peut remettre en cause les accords particuliers ou usages qui peuvent exister dans les entreprises ni être la cause d'une limitation du budget des œuvres sociales.

Ce financement ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un avantage plus favorable ou équivalent au titre du financement des activités sociales et culturelles.

Titre III Conclusion et modification du contrat de travail

Chapitre Ier Formation du contrat de travail

Article 20 | *Clauses obligatoires du contrat de travail*

Tout engagement d'un salarié devra faire immédiatement l'objet d'un écrit délivré par l'employeur et dont le double sera signé pour accord par le salarié. Cet écrit stipulera, notamment :

– la référence à la présente convention ;

– la durée et les conditions de la période d'essai ;

– la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;

– le niveau, l'échelon et le coefficient correspondant à la fonction occupée ;

– la rémunération et les éventuels avantages salariaux connexes (primes, avantages en nature…) ;

– éventuellement, la clause de non-concurrence.

Toute modification ultérieure apportée à l'un des éléments ci-dessus, fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Article 21 | *Période d'essai des contrats de travail à durée indéterminée*

21.1. Durée

La durée de la période d'essai est fixée à :

– 2 mois pour les ouvriers et employés ;

– 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

– 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

Concernant les ingénieurs et cadres, cette période pourra être prolongée, par accord des parties, pour une durée de 4 mois au plus. Cet accord des parties devra intervenir avant l'expiration de la période d'essai initiale.

21.2. Délai de prévenance

La rupture de la période d'essai par l'employeur sans respecter le délai de prévenance ne s'analyse pas en un licenciement. Le salarié a seulement droit, dans ce cas, à une indemnité égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce délai, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Le délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai et peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

21.2.1. OETAM

En cas de rupture de la période d'essai d'un OETAM, les parties respecteront les délais prévus par le code du travail.

21.2.2. IC

En cas de rupture par l'employeur de la période d'essai d'un IC, le délai de prévenance est fixé à :

– pendant le 1er mois : 1 semaine ;

– pendant le 2e mois : 2 semaines ;

– au-delà du 2e mois : 1 mois.

L'IC licencié pendant la période d'essai et qui retrouverait un nouvel emploi avant la fin de ce délai de prévenance, pourra quitter l'entreprise avant l'expiration de ce délai sans avoir à payer l'indemnité correspondante.

21.3. Heures pour recherche d'emploi

Pendant le délai de prévenance, les salariés sont autorisés, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures qui lui seront payées. Ces heures pourront être regroupées en accord avec la direction.

Article 22 | *Secret professionnel*

Tout salarié est tenu au secret professionnel.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire aux salariés, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée, s'il quitte volontairement son emploi ou est licencié.

Article 23 | *Clause de non-concurrence des TAM et IC*

Afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté de conclure une clause de non-concurrence d'une durée maximale :

– de 2 ans pour les TAM ;

– de 3 ans pour les IC.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

La clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps et l'espace et tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

Toute clause semblable, dite de non-concurrence, inscrite dans un contrat individuel, doit également prévoir obligatoirement en faveur du TAM ou IC congédié une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui sera imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence. Cette indemnisation sera calculée par rapport à la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail du salarié. Cette rémunération comportant les primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel sera au moins égale :

– pour chacun des mois compris dans la 1re année de la période susvisée : à 1/3 de la rémunération mensuelle définie ci-dessus ;
– pour chacun des mois compris dans la 2e année de la période susvisée : à la moitié de ladite rémunération ;
– pour chacun des mois compris dans la 3e année de la période susvisée : aux 2/3 de ladite rémunération.

La clause de non-concurrence peut à tout moment être résiliée à la suite d'un accord entre les parties.

L'employeur peut, d'autre part, en cas de rupture du contrat de travail comportant une telle clause, se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas d'inobservation du préavis, dans les 8 jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Chapitre II Modification du contrat de travail

Section 1 Modification du contrat de travail pour motif personnel

Article 24 | *Dispositions relatives aux OETAM*

Lorsqu'un OETAM en fonction dans l'entreprise fait l'objet d'une promotion, le changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 25 | *Dispositions relatives aux IC*

Toute modification de caractère individuel d'un IC apporté à une clause contractuelle visée à l'article 20 fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite. L'IC devra faire connaître par écrit, dans le délai de 1 mois de la notification, son acceptation ou son refus, sous réserve des dispositions légales en vigueur.

La promotion des IC se fait au choix. Lorsqu'un cadre en fonction dans l'entreprise est appelé par l'employeur à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite dont le cadre devra accuser réception par écrit dans le délai de 1 mois.

Section 2 Modification du contrat de travail pour motif économique

Article 26 | *Dispositions relatives aux OETAM*

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera avec le comité social et économique les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire ou identique à l'intérieur de l'établissement.

Si aucun poste n'a pu être proposé, l'employeur examinera toutes les mesures permettant la mutation dans un autre établissement de l'entreprise.

Avant toute proposition, il communiquera aux représentants du personnel les conditions générales de ces mutations ainsi que les raisons les motivant.

En plus des règles légales, les salariés bénéficieront des garanties conventionnelles suivantes :

26.1. Garanties en cas de baisse de niveau ou d'échelon dans l'établissement

Pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise, l'employeur pourra proposer à un salarié une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche. Ce dernier devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 1 mois. À l'expiration de ce délai, si l'intéressé n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification du contrat devra être faite par écrit, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle (éventuellement de l'échelon), du coefficient hiérarchique, du taux de salaire, des avantages accessoires et de l'horaire appliqué.

Si l'intéressé accepte cette modification, il bénéficiera d'une période d'adaptation, d'un maintien de salaire temporaire, d'une indemnité temporaire dégressive ou d'une indemnité horaire de déclassement et d'un droit de préférence dans les conditions définies dans le tableau suivant :

(Voir page suivante.)

La période d'adaptation
Une période d'adaptation de 3 mois sera accordée à l'intéressé. Pendant cette période d'adaptation, si le salarié estime que ce poste ne lui convient pas, l'employeur recherchera toutes les possibilités de lui en proposer un autre ; si la rupture du contrat devait intervenir, elle serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur et réglée comme telle.

Le maintien de salaire temporaire
L'employeur assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur pendant un délai égal à la durée du préavis qui devrait être observé en cas de licenciement, avec un minimum de : - 2 mois si le salarié, tout en comptant moins de 3 ans d'ancienneté, a terminé sa période d'essai lors de la proposition de mutation ; - 3 mois si le salarié compte entre 3 et 5 ans d'ancienneté ; - 4 mois si le salarié compte entre 5 et 10 ans d'ancienneté ; - 5 mois si le salarié compte entre 10 et 13 ans d'ancienneté ; - 6 mois si le salarié compte entre 13 et 16 ans d'ancienneté ; - 7 mois si le salarié compte au moins 16 ans d'ancienneté. Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat. Pendant cette période, les avantages liés à son contrat antérieur lui seront maintenus.

	L'indemnité temporaire dégressive	L'indemnité horaire de déclassement
Conditions d'attribution	Après le versement du maintien de salaire temporaire, une indemnité temporaire dégressive est attribuée au salarié : - qui compte au moins 6 mois d'ancienneté de services ininterrompus ; - et dont la baisse de niveau ou d'échelon entraîne une réduction du salaire horaire d'au moins 5 %.	L'indemnité temporaire dégressive est remplacée par une indemnité horaire de déclassement pour les salariés qui, à la date de proposition de modification, ont : - plus de 50 ans, 15 ans d'ancienneté et 3 ans dans la catégorie ; - plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté est supérieure ou égal à 65.
Modalités de calcul et durée du versement	Versement pendant 12 mois d'un pourcentage entre l'ancien salaire et le nouveau. - pour les 1er, 2ème, 3ème et 4ème mois : 80 % ; - pour les 5ème, 6ème, 7ème et 8ème mois : 50 % ; - pour les 9ème, 10ème, 11ème et 12ème mois : 30 %. L'ancien salaire correspond à la moyenne horaire, base 35 heures primes incluses des 3 derniers mois précédant le déclassement. Les allocations temporaires versées au titre d'une convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.	Versement sans limitation de durée des ¾ de la différence entre la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) de l'ancien poste et la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) du nouveau poste. Au cas où un nouveau déclassement interviendrait pendant la période d'indemnisation, la nouvelle indemnité horaire comprendra, outre la partie qui résulte du nouveau déclassement, celle correspondant au précédent déclassement.

Le droit de préférence
Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera d'un droit de priorité en cas : - de rétablissement du poste qu'il occupait ; - de vacance dans un poste de même nature, dans son ancienne catégorie professionnelle. De plus, le technicien ou l'agent de maîtrise qui aura accepté une diminution de sa situation dans le cas de suppression ou de modification d'emploi prévu à cet article aura un droit de préférence dans l'année qui suit cette transformation si l'emploi est rétabli dans les mêmes conditions qu'au moment de sa modification ou si un emploi similaire est créé.

26.2. Garanties supplémentaires en cas de mutation hors de l'établissement ou de fusion d'entreprise ou de transfert d'activité portant sur au moins une machine à papier ou à carton

Si la mutation proposée pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise représente une rétrogradation de poste, les dispositions de l'article 26.1 devront être appliquées, sous réserve des dispositions plus favorables fixées dans le tableau suivant :

A] Garanties en cas de mutation hors de l'établissement	B] Garanties en cas de mutation consécutive à une fusion d'entreprise ou à un transfert d'activité portant sur au moins une machine à papier ou à carton
Quand un nouveau poste n'a pu être proposé au salarié dans l'établissement, toute proposition de mutation dans un autre établissement de l'entreprise devra être faite dans le respect des dispositions suivantes et de préférence pour un poste identique ou similaire. Si cette mutation est telle que le salarié doive désormais effectuer pour se rendre à son nouveau lieu de travail un trajet supérieur à cinquante kilomètres ou de plus de 1 h 30 dans chaque sens, en augmentation d'au moins 50 % par rapport à celui qu'il devait effectuer pour se rendre à son lieu de travail antérieur, et qu'il ne puisse utiliser un moyen de transport collectif mis en place par l'entreprise, les dispositions suivantes seront également applicables : 1. Le délai de réponse sera porté à 2 mois si l'intéressé a un ou plusieurs enfants à charge au sens des allocations familiales et que sa mutation entraîne le transfert de sa résidence dans la région de son nouveau lieu d'emploi. 2. La période d'adaptation sera portée à 6 mois lorsque la mutation entraînera transfert de la résidence familiale. 3. La proposition du nouveau contrat de travail devra comporter, en plus des éléments indiqués au paragraphe 1), les éléments suivants : - indication précise du lieu où s'exercera le nouvel emploi ; - possibilités de logement par l'entreprise avec délais fermes ou types de logements disponibles (coûts, délais d'obtention, modes de location ou de financement, locations, etc.) ; - moyens de communication ; - centres commerciaux ; - écoles et services publics ; - ressources sportives, culturelles et touristiques ; - emplois disponibles pour le conjoint. 4. L'employeur prendra en charge les frais de deux aller et retour du salarié et de son conjoint, afin de leur permettre d'effectuer un déplacement pour examiner les conditions de travail et éventuellement de résidence proposée ; il prendra également en charge les pertes de salaires subies du fait de ce déplacement par le salarié, ainsi que par son conjoint si ce dernier est lui-même salarié dans l'entreprise. 5. L'employeur facilitera la recherche d'un logement par le salarié ; lorsque ce dernier était logé par l'employeur et qu'il ne peut lui être proposé un logement par l'entreprise au lieu de son nouvel emploi, il sera tenu compte également, pour la détermination de l'indemnité temporaire dégressive, de la diminution de ressources résultant, pour le salarié, de l'augmentation des charges qu'il doit supporter pour se loger. 6. L'employeur s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la mutation pour	Les garanties de la colonne A] s'appliquent également lors de mutations consécutives à une fusion d'entreprise ou résultant d'un transfert d'activité portant sur au moins une machine à papier ou à carton, sous réserve toutefois des dispositions ci-dessous plus favorables. La période d'adaptation, qu'il y ait ou non transfert de la résidence familiale, sera portée à 6 mois pour les salariés de moins de 55 ans et à 9 mois pour ceux ayant plus de 55 ans d'âge et 10 ans d'ancienneté. Pour l'application de ces dispositions, sera considérée comme ayant son origine dans une fusion d'entreprises toute mutation proposée à un salarié, pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise, par une entreprise résultant de la fusion de deux ou plusieurs autres, dans un délai de 6 mois commençant à courir à dater de la première réunion du nouveau comité social et économique central ou du nouveau comité social et économique ce délai étant porté à 9 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion occupe plus de 1 500 salariés et à 12 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion occupe plus de 3 000 salariés. Dans les usines produisant de la pâte, le transfert d'activité portant sur une unité de production de pâte sera assimilé à celui portant sur une machine à papier ou à carton. De même ces règles s'appliqueront lorsque sera proposée une mutation résultant d'un transfert d'activité, accompagnant l'arrêt d'au moins une machine à papier ou à carton, dans un autre établissement de l'entreprise.

les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété. 7. L'employeur prendra en charge, en cas de non-adaptation du salarié dans le délai prévu, le coût du trajet de retour et de déménagement du salarié et de sa famille dans le département du lieu d'emploi précédent, ou dans un des départements limitrophes, si le retour du salarié et de sa famille et le déménagement interviennent dans un délai de 3 mois à compter de la rupture du contrat. 8. Des dispositions complémentaires prévues par la présente convention collective à l'article 59.1 peuvent s'appliquer s'agissant du remboursement des frais de déménagement.	

Article 27 | *Dispositions relatives aux IC*

À la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans une entreprise ou dans un groupe d'entreprises, notamment en cas de fusion, l'employeur s'efforcera de faciliter l'adaptation des cadres pour permettre leur maintien dans l'entreprise. En plus des dispositions légales, lorsque l'employeur se trouvera amené à proposer au cadre une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche ou de sa rémunération, celui-ci devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 1 mois. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu par écrit, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

En cas d'acceptation, s'il en résulte une réduction de sa rémunération, autre que celle résultant d'une diminution de l'horaire de travail, le cadre aura droit à un maintien de salaire temporaire, une indemnité compensatrice et un droit de préférence. Dans certains cas, l'indemnité compensatrice pourra être remplacée par une indemnité temporaire dégressive ou une indemnité horaire de déclassement dans les conditions définies dans le tableau suivant :

(Page suivante.)

Le maintien de salaire temporaire
L'employeur maintient les salaires antérieurs pendant un délai égal au préavis qui devrait être observé en cas de licenciement, avec un minimum de : – 2 mois si le salarié, tout en comptant moins de 3 ans d'ancienneté, a terminé sa période d'essai lors de la proposition de mutation ; – 3 mois si le salarié compte entre 3 et 5 ans d'ancienneté ; – 4 mois si le salarié compte entre 5 et 10 ans d'ancienneté ; – 5 mois si le salarié compte entre 10 et 13 ans d'ancienneté ; – 6 mois si le salarié compte entre 13 et 16 ans d'ancienneté ; – 7 mois si le salarié compte au moins 16 ans d'ancienneté. Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat. Pendant cette période, les avantages liés au contrat antérieur seront maintenus.
L'indemnité compensatrice
Le cadre aura droit au versement d'une indemnité compensatrice dont le montant correspond au versement de l'indemnité de licenciement calculée sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté, n'ayant été liquidés que sur la différence de salaires, seront conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle. Cette indemnité peut être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater de la notification de la nouvelle classification.

	L'indemnité temporaire dégressive	L'indemnité horaire de déclassement
Conditions d'attribution	Si la modification du contrat entraîne une réduction de la rémunération mensuelle d'au moins 5 % et si l'intéressé compte au moins 6 mois d'ancienneté de services ininterrompus, il pourra renoncer à l'indemnité compensatrice prévue à ci-dessus pour obtenir en contrepartie le versement, après expiration du maintien de salaire, et pendant les 12 mois suivants, d'une indemnité temporaire dégressive.	L'indemnité temporaire dégressive est remplacée par une indemnité horaire de déclassement pour les salariés qui : – à la date de proposition de modification ont plus de 50 ans, 15 ans d'ancienneté et 3 ans dans la catégorie ou plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté est supérieure ou égale à 65 ; – et qui renoncent également à l'indemnité compensatrice visée ci-dessus.
Modalités de calcul et durée du versement	L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun de ces 12 mois selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération mensuelle : – pour les 1er, 2ème, 3ème et 4ème mois : 80 % ; – pour les 5ème, 6ème, 7ème et 8ème mois : 50 % ; – pour les 9ème, 10ème, 11ème et 12ème mois : 30 %.	Les salariés bénéficiaires de l'indemnité horaire de déclassement qui renoncent à l'indemnité compensatrice bénéficieront, après l'expiration de la période de maintien des salaire au taux plein, et en plus des salaires normaux du nouveau poste occupé, d'une indemnité horaire spéciale de déclassement égale aux trois quarts de la différence entre les salaires mensuels de base de l'ancien poste et les appointements mensuels de base de l'ancien poste et les salaires mensuels de base du nouveau poste sans limitation, de durée.

En cas de perte de la qualité d'IC
Dans le cas exceptionnel où le changement de situation entraînerait la perte de la qualité d'IC, l'intéressé aura le choix entre : – l'application du système visé ci-dessus (maintien de salaire, indemnité compensatrice ou indemnité temporaire dégressive ou indemnité horaire de déclassement) ; – ou le versement d'une indemnité compensatrice de licenciement dont le montant correspond au versement de l'indemnité de licenciement calculée comme s'il était licencié et s'accompagnant de l'extinction complète de l'ancienneté de l'intéressé en ce qui concerne sa position dans l'entreprise.

Droit de préférence
Le salarié aura un droit de préférence dans l'année qui suivra cette transformation, si l'emploi est rétabli dans les mêmes conditions qu'au moment de sa modification, sous réserve que ses capacités physiques ou intellectuelles lui permettent de tenir cet emploi.

Article 28 | *Changement de situation dans l'entreprise ou groupe d'entreprises des IC*

L'employeur qui propose à un IC de quitter son entreprise pour entrer au service d'une autre entreprise appartenant au même groupe doit demander à cette entreprise qu'elle accorde à l'intéressé des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait précédemment à titre individuel.

Si l'IC n'est pas engagé dans la nouvelle entreprise avec l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'indemnité de licenciement doit lui être accordée.

Si la nouvelle entreprise accorde à l'IC le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'employeur précédent ne lui versera pas l'indemnité de licenciement mais il lui remboursera les frais de déménagement et de voyage dans les conditions prévues.

Article 29 | *Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain*

29.1. OETAM

Lorsqu'un OETAM sera appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat préalable écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise par l'intéressé hors de la métropole entrera en ligne de compte lors de son retour dans l'entreprise.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre en compte, dans la mesure du possible, la situation particulière de chaque intéressé.

29.2. IC

En cas de mutation, 2 cas sont à distinguer, selon que l'affectation dans un établissement situé hors du territoire métropolitain aura été ou non prévue dans le contrat de travail :

- lorsque cette affectation aura été prévue dans le contrat de travail, sa mise en œuvre devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins 6 semaines à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas 3 mois ;
- lorsque cette affectation n'aura pas été prévue dans le contrat de travail, l'ingénieur ou cadre, auquel cette mutation devra être notifiée par écrit, devra en accuser réception et disposera d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser :
  - dans le cas d'une acceptation de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, la rémunération de l'ingénieur ou cadre ne devra pas être diminuée ;
  - dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'ingénieur ou cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

En cas d'engagement d'un IC appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre en compte, dans la mesure du possible, la situation particulière de chaque intéressé.

Section 4 Changement d'emploi

Article 30 | *Changement momentané d'emploi des ouvriers*

En cas de changement momentané d'emploi, l'ouvrier conserve le salaire de sa catégorie habituelle, à moins que la catégorie dans laquelle entre son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, ce nouveau salaire doit lui être attribué pendant le temps où il occupe l'emploi.

Tout ouvrier occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée, lorsque son activité principale relève de cette dernière catégorie.

Article 31 | *Période probatoire*

31.1. Ouvriers

Pour les ouvriers, la durée de la période probatoire pour accéder à un poste supérieur est de 1 mois au cours duquel l'intéressé doit toucher le salaire minimum horaire du poste pour lequel l'essai est effectué.

31.2. ETAM

Le changement d'emploi des ETAM ne sera définitif qu'à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée ne peut être supérieure à :

– 2 mois pour les employés ;

– 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

31.3. IC

Pour les IC, la notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif, à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois.

La promotion d'un IC d'une position à une autre ne doit pas entraîner une diminution de sa rémunération globale.

31.4. Rupture de la période probatoire

La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Section 5 Vacance ou création de poste

Article 32 | *Vacance ou création de poste*

L'employeur doit faire appel par priorité au personnel qui aurait été licencié pour manque de travail ou suppression d'emploi dans les 12 mois précédents.

Les parties signataires invitent les entreprises à délivrer une information au comité social et économique concernant les emplois à pourvoir, et plus particulièrement les emplois à contrat à durée indéterminée.

Titre IV Temps de travail, salaire et avantages complémentaires

Chapitre Ier Temps de travail et salaire

Article 33 | *Durée du travail*

Les règles relatives à la durée du travail sont fixées par un accord spécifique.

Conformément au code du travail, à défaut d'accord ou de convention d'entreprise (notamment celle aménageant le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ou celle prévoyant des modalités spécifiques sur les heures supplémentaires), les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Article 34 | *Pause rémunérée des salariés en travail posté*

Conformément aux dispositions légales, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Le temps nécessaire à cette pause est légalement considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sauf dispositions plus favorables, il est décidé que, pour les salariés en travail posté en équipes, notamment les équipes en continu, semi-continu, 2×8, dont la pause n'est pas reconnue comme du temps de travail effectif, la pause légale de 20 minutes sera rémunérée.

Cet avantage ne se cumule pas avec des garanties équivalentes, notamment lorsque ce temps de pause est intégré dans le salaire de base ou fait l'objet d'une prime ou d'une contrepartie en repos.

Article 35 | *Salaires minima conventionnels de branche*

Les traitements minima des salariés régis par la présente convention collective sont définis dans un accord spécifique.

Les salaires minima mensuels et annuels conventionnels de branche sont négociés annuellement, sauf aménagement prévu par accord de branche conformément au code du travail.

Chapitre II Contreparties liées à la santé

Article 36 | *Déclassement pour inaptitude d'un OETAM*

Si un OETAM a été reconnu médicalement inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur pourra lui proposer une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche entraînant une modification de son contrat de travail ; dans ce dernier cas, l'intéressé devra faire connaître dans un délai de 1 semaine s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui est proposé.

Si le salarié refuse cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant alors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte le changement de poste, il continuera à être payé au tarif qu'il avait précédemment pendant une durée de 1 mois.

D'autre part, à l'expiration de ce mois, il est conseillé à l'employeur de faire bénéficier l'intéressé, en plus du salaire normal du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale de déclassement s'il remplit les conditions suivantes :

– avoir 5 ans d'activité dans la classification ;

– être âgé de plus de 50 ans ;

– avoir plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise ;

– et que la somme de l'âge et de l'ancienneté soit au moins égale à 75.

Ces conditions ne sont pas applicables aux salariés travaillant en continu qui bénéficieront de la garantie ci-dessous à condition d'avoir 50 ans d'âge et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de déclassement sera égale à 50 % de la différence entre les salaires mensuels de base de l'ancien et du nouveau poste primes comprises, à l'exclusion des éléments de rémunération compensant les astreintes spécifiques, qu'ils aient été intégrés ou non dans le salaire (majoration de continu, prime de panier, majoration de nuit, prime de pénibilité…).

Cet avantage cessera soit par reclassement, soit par résiliation du contrat.

Les règles légales relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles s'appliquent.

Article 37 | *Prévoyance*

Il est prévu une garantie conventionnelle de prévoyance par un accord spécifique.

Chapitre III Contreparties liées à l'ancienneté

Article 38 | *Définition de l'ancienneté*

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

Article 39 | *Calcul de l'ancienneté*

39.1. Lors de l'exécution du contrat de travail

En plus des dispositions légales, sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

– le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

– le temps passé dans une autre entreprise ressortissante de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième, cette solution trouvant notamment son application en cas de mutation au sein d'un groupe ;

– le temps de mobilisation et plus généralement les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;

– les périodes militaires obligatoires ;

– les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ainsi que toutes les absences assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif au titre de l'ancienneté ;

– les interruptions pour accident ou maladie, mais en cas de longue maladie, dans la limite maximum de 3 ans ininterrompus sans reprise de travail ;

– les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;

– la durée des missions effectuées par un travailleur temporaire au cours des 3 mois précédant l'embauche.

39.2. Après rupture du contrat de travail

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

– le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dans les conditions légales et conventionnelles ;

– le licenciement, mais pour les IC, seulement si le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle et qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement ;

– la démission.

Les règles légales concernant les contrats à durée déterminée et les travailleurs temporaires s'appliquent.

Article 40 | *Avantage pécuniaire d'ancienneté des OETAM*

40.1. Ouvriers, employés et techniciens

Les ouvriers, employés et techniciens ayant plus de 20 ans d'ancienneté bénéficieront de l'avantage pécuniaire suivant :

– de 20 à 24 ans : 2 journées de salaire ;

– de 25 à 29 ans : 4 journées de salaire ;

– de 30 ans et plus : 6 journées de salaire.

40.2. Agents de maîtrise et assimilés

Les agents de maîtrise et assimilés bénéficieront, s'ils ont plus de 17 années d'ancienneté, de l'avantage pécuniaire suivant :

– de 17 à 21 ans : 2 journées de salaire ;

– de 22 à 26 ans : 4 journées de salaire ;

– de 27 ans et plus : 6 journées de salaire.

40.3. Assiette de calcul et date de paiement

Le salaire pris en considération pour la détermination du montant de cet avantage pécuniaire d'ancienneté est le salaire de base d'une journée normale de travail, prime de production ou de rendement inclues, à l'exclusion de toute majoration pour heures supplémentaires.

Cet avantage sera payé à la même date que l'indemnité de congés payés délivrée lors de la prise du congé principal.

Article 41 | *Prime d'ancienneté des OETAM*

Tout OETAM comptant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficiera d'une prime d'ancienneté qui sera calculée par application des pourcentages ci-dessous :

– après 3 ans : 3 % ;

– après 6 ans : 6 % ;

– après 9 ans : 9 % ;

– après 12 ans : 12 % ;

– après 15 ans : 15 %.

Ces pourcentages seront calculés sur la base d'une valeur arrêtée pour un salarié à temps plein au sens de la durée conventionnelle du temps de travail et fonction du positionnement de ce dernier.

Le montant de la base de référence mensuelle pour le calcul de prime est fixé par un accord spécifique qui fait l'objet d'une négociation annuelle.

Article 42 | *Médaille du travail des OETAM*

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, à l'occasion de l'obtention de chacune des médailles d'honneur officielles du travail, le salarié bénéficiera soit de 1 jour de congé exceptionnel, soit d'une gratification au moins égale à la valeur d'une journée de salaire au moins égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Cet avantage s'imputera sur ceux qui pourraient être accordés à ce titre dans l'entreprise.

Article 43 | *Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale*

Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale peuvent être mis en œuvre conformément au code du travail.

Chapitre IV Contreparties liées à la durée du travail

Section 1 Indemnisation du travail de nuit

Article 44 | *Avantage pécuniaire de nuit des OETAM*

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise factionnaires dont l'horaire de travail comporte une faction encadrant minuit ou partant de minuit bénéficieront d'un avantage équivalent à une majoration de 17 % des heures de la faction de nuit. Ce pourcentage sera calculé sur la base d'une valeur arrêtée pour un salarié à temps plein au sens de la durée conventionnelle du temps de travail et fonction du coefficient de ce dernier.

La base de référence mensuelle pour le calcul de prime est arrêtée pour un coefficient 100. Son montant est fixé par un accord spécifique à la présente convention à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les minima.

Cet avantage s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires ou pour heures du dimanche.

À condition qu'il soit d'un montant équivalent à la valeur ci-dessus s'il est appliqué à la faction de nuit, ou à 1/3 de cette valeur s'il est appliqué aux trois factions de jour et de nuit, cet avantage peut être accordé par l'entreprise sous les formes suivantes :

– primes et avantages divers améliorant les conditions de travail des factionnaires par rapport à celles des non-factionnaires ;
– compensation de salaire en cas de modification du régime de marche entraînant une diminution d'horaire assortie du maintien ou de l'augmentation de la production.

Cet avantage ne se cumulera pas avec d'autres avantages pour le travail de nuit, équivalent ou supérieur, actuellement appliqués dans les entreprises, et se substituera à ceux qui seraient inférieurs. Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions de même type qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou contractuels.

L'employeur pourra remplacer un avantage initialement accordé par un avantage de nature différente mais d'un montant équivalent, avec l'accord des représentants du personnel si cet

avantage résulte d'un accord ou d'une convention d'entreprise, après consultation des représentants du personnel dans les autres cas.

Article 45 | *Indemnité de panier de nuit des OETAM*

Une indemnité de panier de nuit est accordée à la faction encadrant minuit ou partant de minuit.

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé par un accord spécifique qui fait l'objet d'une négociation annuelle, sauf aménagement prévu par accord de branche conformément au code du travail.

Section 2 Indemnisation de journées particulières de travail

Article 46 | *Mensualisation*

La rémunération des salariés est, en principe, mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Conformément au code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 47 | *1er Mai*

Le 1er Mai est jour férié et chômé.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont légalement droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité ne se cumule pas avec le pourcentage dû au titre de l'équipe de suppléance, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Article 48 | *Majoration des heures effectuées le dimanche et les jours fériés*

48.1. OETAM

Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 50 %. Ce pourcentage s'ajoute au pourcentage de majoration éventuellement dû pour les heures supplémentaires, mais ne se cumule pas avec le pourcentage dû au titre de l'équipe de suppléance, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

48.2. IC

Au cas où les fonctions d'un IC l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux le dimanche ou les jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte.

Section 3 Indemnisation des heures de travail imprévues

Article 49 | *Indemnité spéciale pour dépassement d'horaire des ouvriers*

Dans le cas où un ouvrier est appelé à dépasser exceptionnellement son horaire journalier normal d'au moins 4 heures de travail, dans les limites légales des durées maximales du travail, il bénéficie d'une indemnité spéciale d'un montant égal à celui de l'indemnité de panier de nuit.

Article 50 | *Indemnité de rappel en cas de travaux urgents*

50.1. Ouvriers et employés

Tout ouvrier ou employé rappelé, en dehors de son horaire normal, en cas de travaux urgents, a droit à une indemnité forfaitaire d'un montant égal à :

– 1 heure et 30 minutes de salaire, prime de production ou de rendement comprise, s'il est rappelé pendant les heures des équipes de jours (c'est-à-dire les factions n'encadrant pas minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 5 heures et 21 heures ;

– 3 heures de salaire, prime de production ou de rendement comprise, s'il est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit (c'est-à-dire les factions encadrant minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 21 heures et 5 heures.

Cette indemnité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Cette indemnité forfaitaire ne se cumule pas avec d'autres avantages prévus par accord, convention d'entreprise ou usage.

50.2. TAM

Tout TAM rappelé, en dehors de son horaire normal, en cas de travaux urgents, a droit à une indemnité forfaitaire d'un montant égal à 2 heures du salaire effectif s'il est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit (c'est-à-dire la faction encadrant minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 22 heures et 5 heures.

50.3. IC

Au cas où les fonctions d'un IC l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit, sa rémunération devra en tenir compte.

Article 51 | *Majoration pour maintien exceptionnel au travail des employés*

Les heures exceptionnelles effectuées par un employé maintenu au travail après avoir accompli sa journée normale, sont majorées de :

– 25 % pour les factions n'encadrant pas minuit ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 5 heures et 21 heures ;

– 50 % pour les factions encadrant minuit ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 21 heures et 5 heures.

Les majorations ci-dessus ne sont réglées que dans le cas (absences justifiées ou régulièrement autorisées, jour férié chômé dans l'établissement) où l'employé a été empêché d'accomplir la semaine normale de travail lui donnant droit au bénéfice des majorations pour heures supplémentaires.

Ces pourcentages de majoration ne s'ajoutent pas à ceux éventuellement dus pour heures supplémentaires, étant entendu que l'employé bénéficie de la majoration la plus élevée.

Chapitre V Contreparties liées aux conditions de travail

Article 52 | *Primes spéciales pour travaux pénibles et insalubres des ouvriers*

Les parties signataires s'engagent à rechercher, compte tenu de l'état des techniques, des solutions de nature à limiter les travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

À défaut de pouvoir supprimer les conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres de certains travaux en fonction des installations matérielles existantes, des primes spéciales liées aux variations du salaire minimum de la convention sont établies dans chaque éta-

blissement pour en tenir compte ou toute autre contrepartie de quelle que nature que ce soit, notamment en repos.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont déterminés après avis technique du comité social et économique.

Lorsque des modifications sont apportées aux conditions de travail qui ont motivé l'attribution d'une prime spéciale, celle-ci doit être révisée ou supprimée en conséquence.

Article 53 | *Vêtements de protection*

Des vêtements de protection doivent être mis à la disposition des salariés dans les services travaillant aux intempéries ou effectuant des travaux reconnus salissants ou détériorant.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces vêtements sont déterminés de la même façon que les primes spéciales pour travaux pénibles et insalubres des ouvriers.

Conformément au code du travail, des équipements de protection individuelle doivent également être mis à la disposition des salariés.

Article 54 | *Indemnité pour arrêt de travail en cas d'avarie matérielle des OETAM*

Sous réserve des règles relatives à la récupération des heures perdues, en cas d'arrêt de travail causé par une avarie matérielle, l'employeur doit :

a) Soit utiliser le personnel devenu inoccupé à d'autres travaux jusqu'à la fin de sa journée normale ou de sa faction ou organiser des actions de formation professionnelle adaptées ;

b) Soit, si les deux solutions précédentes n'ont pas pu être mises en œuvre, lui payer une indemnité représentant le solde de la journée ou de la faction commencée.

Pour les ouvriers qui, n'ayant pu être prévenus à temps, se présentent au travail, l'employeur doit :

a) Soit les utiliser à d'autres travaux ou organiser des actions de formation professionnelle adaptées ;

b) Soit, si les deux solutions précédentes n'ont pas pu être mises en œuvre, leur payer une indemnité forfaitaire d'un montant égal à quatre fois leur salaire horaire de base, prime de production ou de rendement en sus.

Les indemnités prévues dans les 2 paragraphes *b* ci-dessus et versées en contrepartie de présence ou d'un travail effectif n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 55 | *Inventions*

Dans le cas où le salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet d'invention.

Cette mention n'entraîne pas elle-même le droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une rétribution en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié est en retraite ou n'est plus au service de l'employeur. Cette disposition concerne également tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement utilisé, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un salarié fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 56 | *Outillage*

Les parties signataires rappellent que l'outillage nécessaire à l'exécution du travail est à la charge de l'employeur.

Chapitre VI Contreparties liées à la mobilité géographique

Article 57 | *Frais de déplacements professionnels*

57.1. Ouvriers

Les ouvriers envoyés sur des chantiers extérieurs à l'usine et à ses dépendances, notamment les ouvriers d'entretien appelés à travailler dans les maisons d'habitation appartenant à l'entreprise, sont remboursés des frais de transport effectivement payés par eux pour se rendre sur les chantiers.

De plus, lorsque le travail excède 1 demi-journée, ils touchent une indemnité quotidienne exceptionnelle d'un montant égal à 3 heures du salaire minimum du coefficient 125, à condition que l'éloignement du chantier les oblige à prendre leur repas hors de chez eux.

Pour un grand déplacement, l'ouvrier sera couvert de ses frais réels dans des conditions à déterminer avec l'employeur.

57.2. Techniciens et agents de maîtrise

Les frais de voyage et de séjour effectués à la demande de l'employeur seront à sa charge.

Sauf en cas de remboursements sur justificatifs, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Les déplacements en train des agents de maîtrise et assimilés seront assurés en 2e classe le jour et, si possible, en couchettes de 2e classe la nuit.

57.3. Ingénieurs et cadres

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur.

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Les déplacements en train seront assurés en 1re classe sous réserve que la durée du trajet soit supérieure à 2 heures.

Article 58 | *Déplacements de longue durée*

Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois, les salariés bénéficieront des avantages suivants :

58.1. Attribution d'un congé de détente

Il leur sera accordé un congé de détente correspondant à :

– 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;

– 2 jours consécutifs dont 1 jour ouvrable tous les mois pour les déplacements dépassant 300 kilomètres.

Les frais de voyage pour revenir à sa résidence habituelle seront supportés par l'employeur, mais les frais de séjour prévus à l'article 57, qui n'auront pas été effectivement déboursés, ne seront pas réglés par l'employeur.

Le salarié ayant droit à un congé de détente pourra abandonner au profit de son conjoint ses droits aux voyages payés.

Ce congé ne pourra être exigé lorsqu'il se déplacera à moins de 1 semaine à la fin de la mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci.

Au cas où des élections politiques auraient lieu dans la résidence habituelle du salarié pendant son long déplacement, et que ces élections ne prévoient pas de vote par procuration, le voyage lui sera payé pour lui permettre de voter, mais celui-ci comptera comme congé de détente.

58.2. Congés payés

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

58.3. Maladie, accident et décès

En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage seront à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés séparément.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement dans les conditions fixées à l'article 57.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime complémentaire auxquelles l'intéressé pourrait prétendre viendront en déduction des versements faits par l'employeur.

58.4. Licenciement des IC

En cas de licenciement, même pour faute grave, les frais de rapatriement de l'ingénieur ou cadre au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur, à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

Article 59 | *Changement de résidence*

59.1. Remboursement des frais de déménagement

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge), seront remboursés par l'employeur.

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

59.2. Licenciement

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'employé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de rapatriement ne sera exigible que si le déménagement intervient dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au cas où le salarié est licencié pour faute grave.

Dans tous les cas, le devis des frais de déplacement et de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord, et le remboursement ne sera effectué que sur présentation des pièces justificatives.

59.3. Décès

En cas de décès du salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement du corps et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article s'ils ont lieu dans l'année suivant le décès du salarié.

Article 60 | *Garanties pour les salariés en déplacement en dehors de la France métropolitaine ou résidant dans un département métropolitain appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna*

Pour les déplacements d'une durée supérieure à 1 mois des IC en dehors de la France métropolitaine, notamment dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna, les conditions en sont débattues entre l'ingénieur ou cadre et son employeur et font l'objet d'un accord écrit.

Chapitre VII Contreparties liées à des événements extérieurs

Article 61 | *Prime d'appel sous les drapeaux français*

Les salariés appelés sous les drapeaux français pour effectuer leur service militaire légal touchent une prime mensuelle d'un minimum de 8 heures du salaire minimum du poste et à condition d'avoir au moment de leur appel un an de présence continue dans l'entreprise.

L'appel sous les drapeaux ne vise ni la journée défense et citoyenneté, ni les réservistes des armées.

Article 62 | *Maintien du salaire en cas de période militaire de réserve obligatoire*

Les périodes militaires de réserve obligatoires non volontaires, effectuées sur ordre d'appel, donneront droit au paiement du salaire, déduction faite de la solde perçue.

Titre V Congés

Chapitre Ier Congés payés[1]

Article 63 | *Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés*

En plus des règles légales, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés :

– la maladie, justifiée par un certificat médical, dans la limite de 3 mois (consécutifs ou non) calculés par période d'acquisition. Lors d'une maladie ininterrompue se poursuivant sur plusieurs périodes d'acquisition, le salarié ne peut bénéficier de cette assimilation que pour une seule période d'acquisition ;

– les absences autorisées au titre du droit syndical de l'article 12 ;

– les congés exceptionnels pour événements familiaux.

[1] Voir l'accord relatif aux dispositions transitoires en annexe.

Article 64 | *Congés en cas d'embauche après licenciement des OETAM*

Si le salarié embauché depuis le 1er juin de l'année précédente justifie qu'il avait droit chez son ou ses employeurs antérieurs à des jours de congé pour lesquels il a reçu une indemnité compensatrice, son nouvel employeur pourra l'autoriser à bénéficier, soit pendant la période légale des congés, soit en dehors de cette période, des absences correspondantes, mais sans paiement.

Si l'établissement ne ferme pas pour les congés, cette possibilité est de droit lorsque le salarié embauché a fait l'objet d'un licenciement économique chez son précédent employeur.

Lorsque l'embauche a fait suite au licenciement du salarié par son employeur précédent et que l'entreprise dans laquelle il a été embauché ne ferme pas pour la durée des congés payés, l'attribution du congé non payé prévu ci-dessus sera de droit si le salarié en fait la demande pour une durée égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié et ayant donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 65 | *Congé supplémentaire des AM et assimilés*

Les agents de maîtrise et assimilés ayant 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront de 1 jour ouvrable supplémentaire, qui sera pris en cours d'année en fonction des nécessités du service.

Article 66 | *Période de prise*

Le congé principal, qui ne pourra être inférieur à 3 semaines consécutives, sera donné dans la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Dans le cas où une modification du régime de marche aurait pour conséquence une modification du régime des congés, cette modification devra faire l'objet d'un accord ou d'une convention d'entreprise.

Afin de faciliter la prise de leurs congés payés aux salariés des territoires et départements d'outre-mer, ainsi qu'aux salariés de nationalité étrangère désirant prendre leur congé dans leur pays, des dispositions particulières favorables pourront être prévues dans les entreprises. Au moment de leur départ en congé, il leur sera remis un certificat d'emploi qui précisera la date à laquelle ils devront être rentrés dans l'entreprise.

Conformément à la loi, il est possible de prévoir, notamment par voie d'accord ou de convention d'entreprise, les modalités de recours au don de jours.

Article 67 | *Ordre des départs*

Les factionnaires ayant un ou plusieurs enfants à charge bénéficieront d'une priorité pour que leur congé principal leur soit accordé pendant la période des vacances scolaires.

L'ordre des départs relatif au congé principal devra être porté à la connaissance des OETAM au moins 3 mois avant les premiers départs.

Il sera fixé compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé et public, et de la durée de leurs services chez l'employeur, étant précisé que les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En cas de nécessité imprévue, l'ordre des départs pourra être modifié par l'employeur qui informera les représentants du personnel, consultera les intéressés et s'efforcera de tenir le plus grand compte des dispositions antérieures que ceux-ci auront pu prendre, et notamment des possibilités de congé du conjoint.

Article 68 | *Rappel durant les congés d'un IC*

Dans le cas exceptionnel où un IC serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congé payé et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 69 | *Fractionnement*

Les jours de congés donnés hors de la période allant du 1er mai au 30 octobre donneront lieu à l'attribution du ou des jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par le code du travail (c'est-à-dire 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours). Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les salariés devront prendre, en priorité, pendant la période allant du 1er mai au 30 octobre des jours de congés payés par rapport à d'éventuels jours de repos dont ils peuvent bénéficier pour d'autres causes, cela afin de ne pas faciliter l'acquisition de jours de congés supplémentaires pour fractionnement en substituant la prise de jours de congés payés par des jours de repos générés par une autre cause.

Chapitre II Congés familiaux

Article 70 | *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

Les salariés auront droit, sur justificatifs, à l'occasion des événements familiaux visés ci-dessous, aux congés exceptionnels pour événements divers suivants :

Naissance : pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

Mariage et Pacs :

– mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ;

– mariage d'un enfant du salarié : 1 jour.

Handicap :

– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge au sens des allocations familiales du salarié : 2 jours ;

– annonce de la survenue d'un handicap du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours.

Décès :

– décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin du salarié : 3 jours ;

– décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ;

– décès du père ou de la mère du conjoint du salarié marié ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;

– décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;

– décès d'un enfant du salarié : 5 jours.

Ces jours de congés exceptionnels n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 71 | *Congé de maternité*

Les salariées en congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'elles auraient normalement perçue si elles avaient continué à travailler.

Article 72 | *Congé prénatal et postnatal*

À partir du 5e mois de leur grossesse, les femmes seront autorisées à quitter leur travail 10 minutes avant l'arrêt normal du personnel.

En application de la loi, les salariées peuvent allaiter leur enfant dans l'établissement.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'uneheure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

En cas de changement d'emploi reconnu nécessaire par le médecin du travail de l'entreprise du fait de sa situation particulière, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum de la catégorie dans laquelle elle était classée avant sa mutation.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles seraient convoquées pendant leurs heures de travail sera payé comme temps de travail effectif sur justifications.

Article 73 | *Congé de repos des femmes OETAM*

Indépendamment des articles du code du travail relatifs au congé parental d'éducation, les femmes n'ayant pas 1 an d'ancienneté qui, avant l'expiration de leur période de repos pour accouchement, en feront la demande, obtiendront, pendant une durée maximum de 1 an, une autorisation d'absence non payée.

Cet avantage est délivré aux femmes afin qu'elles puissent se reposer suffisamment après leur accouchement.

Article 74 | *Congé de paternité*

Les salariés en congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Article 75 | *Garde d'un enfant malade*

Pour soigner un enfant à charge malade, l'un des parents ou celui qui en a la garde pourra sur justification médicale, prendre des congés non payés ne devant pas excéder 2 mois par an.

Chapitre III Autres congés

Article 76 | *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Sauf modification législative, le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Article 77 | *Absence pour convenances personnelles des ouvriers*

Un ouvrier pourra demander à son employeur l'autorisation de s'absenter pour convenances personnelles.

Cette absence est non rémunérée.

Article 78 | *Absence des sapeurs-pompiers volontaires*

Les salariés ayant la qualité de sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'autorisations d'absence et des garanties leur sont accordées, ainsi qu'à leurs employeurs, dans les conditions fixées par le code de la sécurité intérieure.

Article 79 | *Absence des élus locaux*

Les maires et les adjoints au maire, les conseillers municipaux, les présidents et les vice-présidents de conseil départemental, les présidents et les vice-présidents de conseil régional bénéficient des dispositions de congés dans les conditions prévues au code général des collectivités territoriales.

Titre VI Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail

Chapitre Ier Droit disciplinaire

Article 80 | *Procédure disciplinaire*

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction

de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe ou de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses.

Chapitre II Rupture du contrat de travail

Article 81 | *Procédure de licenciement individuel*

Avant toute décision de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix dans le respect des dispositions du code du travail.

81.1. Date et déroulement de l'entretien

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail, et réglé comme tel.

Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps utile à l'entretien.

Pour les OETAM en mission, c'est-à-dire les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, mais qui sont, au moment des faits, en déplacement hors de l'entreprise à la demande de l'employeur depuis plus de 1 mois, le délai, entre la date d'envoi de la lettre et la date de l'entretien sera de 7 jours (avec un minimum de 5 jours ouvrables).

La convocation dont il est fait état ci-dessus devra être adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La date de l'entretien ne peut être fixée moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué pour cet entretien devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

Au cours de l'entretien susmentionné, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

81.2. Date d'envoi de la lettre de licenciement

La lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne pourra être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien mentionné ci-dessus.

Pour les OETAM, ce délai de 2 jours ouvrables sera porté à 3 jours ouvrables lorsque la direction aura été saisie, à la demande du salarié intéressé et au plus tard le lendemain du jour fixé pour l'entretien, d'une demande écrite d'entrevue de la part d'un membre du comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés ou d'un délégué syndical en vue de rechercher une solution susceptible d'éviter le licenciement.

Il en ira de même lorsque l'OETAM aura été dans l'impossibilité justifiée de se rendre à la convocation de l'employeur ou de son représentant et qu'il lui aura fait connaître par lettre, rédigée par lui-même ou par mandataire, au plus tard durant la journée du lendemain, son désir de bénéficier du délai de 3 jours ouvrables susmentionné afin de pouvoir se faire entendre ou désigner telle personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise pour prendre acte des explications de l'employeur.

Article 82 | *Licenciement en cas de maladie des IC*

82.1. Protection de l'emploi

L'absence d'un IC justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constitue pas une rupture du contrat de travail, mais une suspension de ce contrat.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra licenciement.

Sous réserve des dispositions légales plus favorables relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles, il ne sera procédé à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

L'intéressé aura pendant 1 an une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et dans la mesure du possible similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de rengagement.

82.2. Départ du préavis

Si la notification est faite pendant la période d'indemnisation à 90 %, le point de départ du préavis sera reporté à la fin de ladite période, ou au jour de la guérison si celle-ci est antérieure.

Si cette notification est faite après la période d'indemnisation à 90 %, le point de départ du préavis sera la date de cette notification.

82.3. Indemnisation en cas de licenciement

Dans le cas où, à la fin du préavis, la période d'indemnisation à 90 % ne serait pas terminée, les sommes restantes dues à ce titre seront ajoutées à l'indemnité de préavis sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale ou de prévoyance.

Dans le cas où l'IC auquel a été notifié le remplacement a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci sera calculée compte tenu de l'ancienneté que l'IC aurait acquise à la fin de la période d'indemnisation conventionnelle et versée à l'expiration de cette période ou, le cas échéant, à la fin de la période de préavis si celle-ci est postérieure.

Article 83 | *Sort du logement de fonction en cas de licenciement économique collectif*

En cas de résiliation du contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur, pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à expiration d'un délai de 6 mois, prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant 6 mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'une indemnité d'occupation calculée sur la base d'un loyer normal.

Article 84 | *Autres ruptures*

84.1. Démission

Conformément au code du travail, la démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

84.2. Rupture conventionnelle individuelle

La loi prévoit que l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions légales.

Chapitre III Préavis

Article 85 | *Durée du préavis*

85.1. Ouvriers et employés

La durée du préavis pour les ouvriers et employés sera de :

– en cas de démission : 1 mois ;

– en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave :

  – 1 mois, sauf si le salarié remplit les conditions fixées pour bénéficier du préavis de 2 mois ;

  – 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 ans dont 1 an de travail effectif, continu ou non.

85.2. Techniciens

Pour les techniciens, la durée du préavis sera de :

– en cas de démission : 1 mois ;

– en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave :

  – 1 mois, sauf si le salarié remplit les conditions fixées pour bénéficier du préavis de 2 mois ;

  – 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 ans, dont 1 an de travail effectif continu ou non.

85.3. Agents de maîtrise et assimilés

La durée réciproque du préavis sera, pour les agents de maîtrise et assimilés, sauf en cas de rupture provoquée par une faute grave, de :

– 2 mois pour ceux ayant un coefficient inférieur à 285 d'après l'arrêté du 12 janvier 1946 ;

– 2 mois et demi pour les agents de maîtrise et assimilés d'un coefficient égal ou supérieur à 285.

85.4. Ingénieurs et cadres

Le préavis réciproque après la période d'essai sera, pour les ingénieurs et cadres, sauf en cas de faute grave caractérisée, de :

– 2 mois pour les IC de la position A ayant moins de 3 ans d'ancienneté ;

– 3 mois pour les IC de la position A ayant au moins 3 ans d'ancienneté ;

– 3 mois pour les IC des positions B et C ;

– pour les IC des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

Article 86 | *Point de départ du préavis*

Les dispositions suivantes doivent être respectées en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, si cette rupture intervient à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'inobservation du préavis non provoqué par une faute grave du salarié, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la législation ou pour rupture abusive.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette inobservation du préavis n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler (y compris l'indemnité compensatrice de congés payés).

Le préavis donné pendant une période de congés payés du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Article 87 | *Heures pour recherche d'emploi*

87.1. Modalités de prise

Pendant la période de préavis, et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Cette autorisation n'est toutefois accordée en ce qui concerne les techniciens d'un coefficient inférieur à 205 que dans la limite d'une durée maximum de 1 mois.

Ces heures seront fixées, après entente avec la direction, de telle façon que la marche régulière du service auquel appartient le salarié n'en soit pas troublée. Elles pourront être groupées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

87.2. Paiement des heures en cas de licenciement

En cas de licenciement, la rémunération du salarié ne subira aucune réduction de ce fait.

87.3. Paiement des heures en cas de démission

En cas de démission, la rémunération des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres sera maintenue.

Article 88 | *Réduction du préavis*

Quand un salarié licencié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

Cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas exceptionnel où son maintien en place est jugé indispensable. Dans ce cas, si le salarié le demande, il aura droit à une prolongation de 2 mois de son préavis à compter de la date de notification du refus.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, l'employeur pourra consentir à une réduction du temps de préavis.

Chapitre IV Indemnités de rupture

Article 89 | *Indemnité de licenciement des salariés bénéficiant d'une retraite à taux plein*

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite au taux plein au sens du code de la sécurité sociale perçoit l'indemnité légale de licenciement.

Article 90 | *Indemnité de licenciement des salariés ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein*

90.1. Conditions d'attribution

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave ou lourde :

– comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 8 mois ;
– et justifiant, à la date de notification du licenciement, ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

L'indemnité est, dans tous les cas, diminuée des indemnités de même nature versées antérieurement.

90.2. Montant de l'indemnité

90.2.1. OETAM

Cette indemnité est calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

– de 8 mois à moins de 10 ans d'ancienneté, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
– à partir de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

90.2.2. IC

Cette indemnité est calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

– de 8 mois à moins de 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
– à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/2 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

90.3. Majoration pour âge[1]

Afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie de salariés, le montant de l'indemnité ci-dessus est majoré de 15 % à partir de 55 ans, sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum.

90.4. Assiette de calcul du salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
– soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

Article 91 | *Indemnité de départ à la retraite*

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

– 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
– 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

[1] Voir l'accord relatif aux dispositions transitoires en annexe.

– 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
– 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
– 4 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
– 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
– 5 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
– 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
– 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

Article 92 | *Indemnité de mise à la retraite*

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés âgés, en principe, d'au moins 70 ans selon la législation en vigueur et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur, sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement.

Fait à Paris, le 29 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Accord relatif aux dispositions transitoires

L'application de la présente convention collective ne remet pas en cause les dispositions transitoires suivantes :

1. Salariées bénéficiant de l'avantage congés mères de famille au 9 mai 2012

Les salariées qui bénéficiaient de l'avantage congés mères de famille au 9 mai 2012, conservent le nombre de jours de congés supplémentaires acquis jusqu'au jour où le ou les enfants qui ouvrent droit aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

2. Licenciement des salariés âgés de plus de 50 ans au 2 mai 2013

Pour faciliter le passage entre les anciennes dispositions conventionnelles et les nouvelles, l'indemnité conventionnelle de licenciement est majorée de 25 % (au lieu de 15 %) pour les salariés âgés de plus de 50 ans présents dans l'entreprise au 2 mai 2013 et qui font l'objet d'un licenciement entre 50 et 60 ans.

Accord relatif à la classification professionnelle des OETAM

Article 1er | *Présentation de la classification*

1.1. Considérations générales, structure générale de la grille de classification

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des postes à l'aide de critères objectifs communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédure structurées logiquement qui permettent un classement ordonné de situations de travail en fonction de catégories professionnelles et/ou de niveaux hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble des catégories professionnelles OETAM.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 5 niveaux (niveaux I à V), intégrant pour chacun d'eux un ordonnancement de 3 échelons (échelons 1 à 3). Une présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles est reproduite en annexe I.

L'ordonnancement de la grille en niveaux et échelons est fondé sur une approche dite par « critères classants » qui favorise la reconnaissance des compétences professionnelles au-delà du seul critère de la qualification des postes.

1.2. Ordonnancement des niveaux

L'ordonnancement des 5 niveaux (niveaux I à V) est fonction de 5 critères classants cumulatifs communs à l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces critères reposent sur :

– le contenu d'activité : nature du travail et degré de difficulté des travaux à exécuter ;
– la responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives qui sont données ;
– les informations traitées/et la communication : ensemble des exigences pour la réception, la perception, le traitement et l'émission des informations ;
– l'autonomie : degré de liberté ou d'initiative dont la personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail ;
– les connaissances requises : ensemble des savoirs nécessaires pour tenir un emploi. Ce critère vise aussi bien les connaissances acquises par voie scolaire, par la formation continue et/ou par l'expérience professionnelle.

L'ordonnancement des niveaux par critères classants est reproduit en annexe II.

1.3. Ordonnancement des échelons

Les échelons (1 à 3) sont gradués au sein de chaque niveau par des définitions hiérarchisées pour chacune des catégories professionnelles.

Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons est reproduit par catégories professionnelles en annexe III.

Article 2 | *Effet, mise en œuvre, actualisation et suivi de la classification professionnelle*

2.1. Effet de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il n'est conventionnellement pas prévu de coefficients intermédiaires.

2.2. Mise en œuvre de la classification professionnelle

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité du poste et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique, mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dites.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise et qui s'appuie sur les principes retenus dans le document méthodologique communiqué aux organisations syndicales représentatives lors de la négociation.

La classification jouant un rôle déterminant en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation. Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent en ce sens à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant le contrat de travail, les missions des institutions représentatives du personnel, et les prérogatives de la direction de l'entreprise.

Article 3 | *Classification et développement des compétences*

Dans le cadre du développement de parcours professionnels pour les salariés, il est nécessaire de favoriser les évolutions de carrière en cohérence avec le principe de formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4 | *Classification et salaires minima conventionnels*

Un salaire minimum conventionnel est garanti pour chaque échelon de la grille de classification.

Les salaires minima conventionnels sont définis et fixés dans les accords ayant pour objet la négociation annuelle prévue par le code du travail.

Article 5 | *Dispositions générales relatives à l'application de l'accord*

Le comité social et économique est consulté lors de la première mise en place de cette classification dans l'entreprise.

Annexe I Présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles

		Coefficients Conventionnels	Ouvriers	Employés/Techniciens	Agents de Maîtrise
Niveau I	• échelon 1 • échelon 2 • échelon 3	• 125 • 130 • 135			
Niveau II	• échelon 1 • échelon 2 • échelon 3	• 140 • 150 • 160			
Niveau III	• échelon 1 • échelon 2 • échelon 3	• 170 • 185 • 195			
Niveau IV	• échelon 1 • échelon 2 • échelon 3	• 215 • 235 • 260			
Niveau V	• échelon 1 • échelon 2 • échelon 3	• 285 • 315 • 350			

Annexe II Ordonnancement des niveaux par critères classants

Niveau	CONTENU D'ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉS	INFORMATIONS TRAITÉES /COMMUNICATION	AUTONOMIE	CONNAISSANCES, FORMATION, EXPÉRIENCE REQUISES
I	Les travaux sont simples, ordonnancés, ils sont susceptibles d'être réalisés après une transmission de consignes et une adaptation de courte durée au poste de travail.	L'impact des travaux est limité au périmètre du poste. Les erreurs sont aisément détectables et leur portée vise les matériels, outillages et opérations en cours.	Contacts avec l'environnement immédiat du poste : supérieur, collègues. Reçoit des consignes.	Exécute des consignes précises, complètes et détaillées, fixant les modes opératoires. L'exécution des travaux est contrôlable immédiatement.	Connaissances de base équivalentes à la scolarité obligatoire.
II	Exécution d'opérations qualifiées variées ou complexes nécessitant une formation préalable. Les situations rencontrées demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations connues similaires et ce, suivant des méthodes existantes.	L'impact des travaux s'étend à d'autres postes dans l'entreprise ou à l'extérieur (touche les moyens, les coûts et les matières inhérents à la production et/ou au produit). La responsabilité du titulaire du poste peut s'exercer dans la recherche de la conformité. Le poste peut impliquer la coordination avec une ou plusieurs personnes.	Contacts fréquents, mais avec des niveaux hiérarchiques et des environnements diversifiés. Reçoit des instructions.	Les résultats à atteindre et les méthodes de travail sont fixés. Toutes les situations de travail ne peuvent être prévues. Le titulaire de l'emploi peut faire appel à son supérieur hiérarchique. Dans le cadre des instructions reçues, peut prendre des initiatives au regard de situations connues.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux IV (BAC) et V (CAP et BEP) de l'éducation nationale.

III	Travaux hautement qualifiés consistant en l'exécution de programmes d'opérations variées et/ou complexes. Les situations rencontrées nécessitent une interprétation pour le choix des solutions les plus appropriées Exécution d'opérations selon des modalités générales qui impliquent l'utilisation de moyens connus en vue d'atteindre les objectifs fixés.	Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes (groupe, section, service...). L'impact des travaux est significatif et de portée différée à quelques semaines au plus. Le poste implique la transmission de l'expérience et peut amener à participer à des actions de tutorat.	Contacts réguliers destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations spécifiques auprès de différents interlocuteurs externes et internes. Le traitement des informations par le titulaire du poste demande la recherche d'informations spécifiques.	Les instructions laissent au titulaire le choix de combiner l'ordre des opérations à exécuter. Il a recours à des choix de méthodes différentes suivant la particularité des situations. L'intéressé est amené à prendre des décisions et à agir avec autonomie dans le cadre des instructions reçues.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux III (BTS et DUT) et IV (BAC) de l'éducation nationale.
IV	Les activités à réaliser sont complexes et s'imbriquent les unes aux autres. Les solutions à trouver et à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés nécessitent l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exige un apport personnel d'interprétation.	L'impact des travaux est significatif et de portée différée sur une période pouvant aller à plusieurs mois. Le poste implique la transmission de l'expérience voire l'animation d'actions de formation ou la responsabilité « tutorale »	Les contacts ont pour objet d'obtenir ou de fournir une information pas toujours préétablie. L'activité nécessite la recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires pour prendre des décisions.	Les instructions générales s'inscrivent dans le cadre d'un programme d'ensemble ou d'objectifs fixés. La délégation s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition.	Idem niveau III (Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux III (BTS et DUT) et IV (BAC) de l'éducation nationale.)
V	La mission consiste en la réalisation et/ou la coordination d'activités d'ensemble nécessitant généralement une part d'innovation. Les solutions à adopter correspondent à des situations complexes et différenciées ; elles couvrent un champ de spécialités étendues.	L'impact des travaux est déterminant sur les aspects quantitatifs et/ou qualitatifs pour l'atteinte des objectifs de l'unité et/ou de plusieurs unités de l'Entreprise. Responsabilités larges sous l'autorité d'un cadre qui peut être le chef d'entreprise.	Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets complexes. Travaille le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.	Les directives données définissent les buts à atteindre et leurs contextes. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent des choix de priorités et de moyens définis au regard des contraintes globales attachées aux solutions proposées.	Idem niveau III (Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent au niveau III (BTS et DUT) de l'éducation nationale.)

Annexe III Définition des échelons par catégorie professionnelle

Ouvriers

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen de tâches simples n'entraînant pas de modifications du produit.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies, nécessitant une attention soutenue. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, fixent la façon de procéder pour parvenir au résultat : les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches variées. Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées déterminent la façon de procéder pour parvenir au résultat. L'intéressé transmet ces consignes. Les interventions portent sur les vérifications de conformité et les aménagements de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas trois mois.
II	1	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tous autres moyens, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau I.3) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.

II	2	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tous autres moyens, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habilité gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'I.3) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des hommes, des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont très importantes. Les instructions de travail, appuyées de documents techniques indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'intéressé de préparer la succession de ces opérations, d'en définir les moyens d'exécution, et d'en contrôler les résultats.
III	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées comportant dans un métier des opérations dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques doivent être combinées en fonction des résultats à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques qui lui seront données. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en œuvre de ces opérations et d'en contrôler les résultats.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées, exigeant une parfaite maîtrise d'un métier déterminé impliquant la maîtrise d'opérations relevant de domaines d'activité connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques à des sources diverses. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en œuvre de ces opérations et de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.
	3	Le travail se différencie de celui du II.2 par des exigences de connaissances généralement acquises par des formations de niveau III de l'éducation nationale. L'intéressé doit être capable d'engager un dialogue technique avec l'encadrement de fabrication. Il doit être capable d'accéder par tous moyens à des sources d'informations techniques évoluées et de les utiliser pour la réalisation des objectifs fixés.

Employés – Techniciens

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations élémentaires, (telles que, par exemple : surveillance, distribution, reproduction de documents…).
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité : les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas trois mois.
II	1	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comporte des difficultés classiques : le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.
	2	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des résultats se manifestent rapidement.
	3	Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, ses conséquences n'apparaissent pas immédiatement.
III	1	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'opérations techniques ou administratives combinées selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en œuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée ; - l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.

III	2	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution, de manière autonome d'une suite d'opérations (recherche et analyse de données, montage et essais d'appareillage…) ; - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.
	3	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; - la rédaction de comptes-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par comparaison avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.
IV	1	Le travail correspondant en général au domaine d'une technique est caractérisé par : - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées (avec leurs avantages et leurs inconvénients) et des résultats obtenus. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur.
	2	Le travail est caractérisé par : - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur ou l'assure.
	3	Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.
V	1	À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou pour obtenir une meilleure cohérence avec l'objectif.
	2	À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.
	3	À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Définition
III	1	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons de niveau I : travaux de manutention ou d'entretien général. Ces responsabilités impliquent : - d'accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - de répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses.
	2	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.
	3	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons de niveau II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il est amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables. Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.

IV	1	À partir d'objectifs, d'un programme et d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons des niveaux III des ouvriers et des techniciens. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur l'ordre des opérations, les moyens d'exécution et les contrôles nécessaires au respect des normes définies. Sa responsabilité implique : - de participer à l'accueil du personnel, veiller à son adaptation et à sa formation ; - de faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - de décider et appliquer les mesures correctives nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - d'apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles destinées à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - d'imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - de rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - de transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.
	2	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise sur des ouvriers qualifiés de niveau I et II et/ou des techniciens assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé à l'établissement des programmes d'activité, et à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Il participe à la formation du personnel ou l'assure.
	3	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées dont le choix lui incombe et nécessitant des adaptations. Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
V	1	À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, l'agent de maîtrise est chargé d'organiser, de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la cohésion. Il est amené, pour obtenir les résultats cherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre. Il formule les instructions d'application.
	2	Agent de maîtrise assurant l'encadrement et la cohésion d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise dont les activités mettent en œuvre des techniques habituelles de la profession. Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à l'application des normes et à leurs conditions d'exécution. Il donne les instructions pour parvenir au résultat. Il apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participe à leur application.
	3	Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion. Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

Article 1er | *Présentation de la classification*

1.1. Considérations générales

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des emplois à l'aide de critères objectifs, communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédures structurées logiquement qui permettent un classement ordonné des situations de travail en fonction de positionnements hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 3 niveaux (A, B, C). Le niveau A, intègre un ordonnancement de 3 échelons (débutant, 1 et 2) les niveaux B et C sont respectivement structurés sur 2 échelons (1 et 2).

1.2. Ordonnancement des niveaux

Le classement des emplois au sein des 3 niveaux s'effectue au regard de critères classants cumulatifs.

Ces critères reposent sur :

– la complexité et le champ des situations et problèmes ;

– l'initiative, l'autonomie, le périmètre et la portée ;

– l'encadrement ;

– la communication.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères classants, il n'y a pas lieu de rechercher de correspondance avec l'ancien système conventionnel.

L'ordonnancement des niveaux est reproduit en annexe I.

Afin de préciser la classification au regard de leurs spécificités organisationnelles, les entreprises pourront opter pour la mise en place d'un ou plusieurs sous critères, sous réserve de leur pertinence eu égard à la population considérée.

1.3. Ordonnancement des échelons

Les niveaux sont ordonnancés autour de 2 échelons (1 et 2) qui tiennent compte du niveau de maîtrise du titulaire de la fonction.

Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons, compte tenu de la population visée, est subordonné à l'appréciation des caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation…) et de fait s'effectue en situation concrète de travail.

Les échelons doivent garantir, au niveau des entreprises, une progression salariale.

L'ordonnancement des échelons est reproduit en annexe I.

Dispositions concernant les ingénieurs et cadres débutants

Le niveau A introduit un échelon supplémentaire dit « d'entrée dans la grille » pour les ingénieurs et cadres débutants leur carrière professionnelle, ayant les connaissances requises, mais

possédant peu d'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités requises pour le niveau A.

En tout état de cause, l'échelon débutant est un échelon transitoire. Il appartient à l'employeur de fixer, lors du recrutement de l'ingénieur ou du cadre, les objectifs qui permettront d'atteindre l'échelon 1 du niveau A.

La phase de transition ne doit pas excéder 3 ans sous réserve que le salarié ait atteint les objectifs fixés annuellement. Dans le cas où ceux-ci n'auraient pas été atteints, la période transitoire de 3 ans pourra être prolongée de 1 an, après notification des motifs de ce report dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

En tout état de cause, l'échelon débutant ne pourra être retenu pour un salarié comptabilisant plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise.

Article 2 | *Effets, mise en œuvre et suivi de la classification*

2.1. Effets de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il est prévu qu'il ne peut pas exister de positionnements conventionnels intermédiaires.

2.2. Principes de mise en œuvre de la classification

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité de la fonction et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique, mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dite.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise. La classification étant déterminante en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation.

Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent, en ce sens, à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant les missions des institutions représentatives du personnel et les prérogatives de la direction de l'entreprise.

Article 3 | *Classification et salaires minima conventionnels*

Les salaires minima conventionnels sont définis en considération des niveaux et des échelons de la grille de classification. Ils sont révisés dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Article 4 | *Égalité professionnelle*

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle et l'équité de traitement en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que toutes les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Le comité social et économique est consulté lors de la première mise en place de cette classification dans l'entreprise.

Annexe I Détermination des niveaux et des échelons

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
A	Les fonctions exercées appellent le développement de solutions pouvant s'appuyer sur une ou plusieurs techniques/ spécialités recouvrant des disciplines et champs de compétences différents. Les questions à traiter conduisent à faire des choix parmi des options déjà connues, mais aussi parfois la conception et la mise en application de solutions originales.	À ce niveau de fonction ; les fonctions sont réalisées dans un cadre de politique générale et concourent à la réalisation d'objectifs opérationnels, ou suivant le cas, de projets pour lesquels les titulaires organisent et adaptent les ressources qui leur sont affectées.	Supervision d'équipes, groupes, unités de salariés exerçant à des degrés divers des fonctions relevant d'une ou plusieurs spécialités diversifiées pouvant concourir à des finalités complémentaires, mais interdépendantes. Sont aussi à ce niveau les fonctions de spécialistes qui bien que n'exerçant pas de responsabilités directes d'encadrement ont en charge des missions dans des domaines de technicité qui constituent une ressource pour les activités essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.	Les contacts sont fréquents et avec des publics d'horizon très variés. Il est nécessaire de comprendre des points de vue différents, interlocuteurs pour débattre et discuter (et écrire) de sujets portant sur plusieurs domaines, spécialités. Les matières discutées ou rédigées nécessitent connaissance des usages, des pratiques et procédures de manière à fournir ou obtenir des commentaires explications sur des situations qui peuvent couvrir plusieurs domaines de spécialités.

Échelons	Définitions
Débutant	Suivant leur spécialité de formation, des cadres débutants ayant les connaissances requises, mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités seront classés à l'échelon 1 du niveau A.
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
B	Les problèmes à traiter comportent des incertitudes qui ne permettent pas de faire seulement référence à des situations antérieurement éprouvées. Elles nécessitent de chercher des solutions originales, créatives du fait de leur complexité et de l'intégration de plusieurs domaines techniques.	Les fonctions exercées, si elles sont opérationnelles, requièrent du titulaire de disposer, dans le cadre d'une politique, d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre et proposer les objectifs attendus dans un domaine fonctionnel de l'entreprise, sur une période qui peut aller au-delà du cycle annuel. Des activités d'expertise d'un domaine particulièrement important pour les métiers de l'entreprise engageant des choix à moyen et long terme se situeront généralement à ce même seuil.	Coordination de plusieurs domaines d'activités couvrant de larges domaines techniques à des niveaux élevés de complexité et agissant sur la modification, l'adaptation des produits, équipements, procédures… Implique des arbitrages et des choix entre des entités différentes (ressources, organisation, priorités…). Des fonctions d'expertise dans une discipline complète et majeure de l'entreprise peuvent se situer à ce même niveau.	Les contacts ont lieu avec des responsables clés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Les contacts peuvent être fréquents, ils requièrent une connaissance complète des politiques pratiques et procédures de la société. Les différences de points de vue entre les interlocuteurs peuvent exister et requièrent persuasion et à propos. Les matières traitées peuvent conduire à prendre des positions qui engageront durablement une des fonctions clé sur un domaine concernant ses politiques et pratiques professionnelles. Des accords sur le long terme peuvent être à définir et à souscrire.

Échelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
C	Les fonctions exercées portent sur des questions impliquant les fonctions clés de l'entreprise. Les situations à traiter concernent les choix organisationnels, les options technologiques, la définition des politiques. Elles contribuent directement à la préparation et au choix des orientations stratégiques d'une ou plusieurs fonctions clés de l'entreprise.	Ces fonctions contribuent directement à la définition des objectifs et des politiques de l'entreprise. Suivant les caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation, centres de résultats…), elles exercent un rôle prépondérant dans la direction d'une unité ou d'une fonction clé.	Coordination de l'une des fonctions clés de l'entreprise et/ou de l'une de ses unités opérationnelles majeurs.	Contacts avec des personnes clés, importances décisionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de la société pouvant affecter matériellement et de façon durable les politiques, moyens et procédures de la société. Elles requièrent une capacité d'influence sur des interlocuteurs pouvant avoir des positions très différentes. Les contacts destinés à concilier les points de vue qui peuvent être opposés dans la perspective d'arrêter des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets particulièrement complexes pouvant comporter des incertitudes.

Échelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

Chapitre Ier Durée du travail

Article 1er | *Cadre de la durée du travail*

Conformément au code du travail, la durée du travail est fixée à 35 heures de travail effectif lorsqu'elle est hebdomadaire.

Elle est fixée à 1 607 heures de travail effectif lorsqu'elle est appréciée dans un cadre annuel conformément au chapitre III du présent accord.

La semaine civile débute le lundi à 00h00 et se termine le dimanche à 24h00. Afin de tenir compte des spécificités d'organisation de l'entreprise ou du service, tout particulièrement des prises de postes, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut délimiter la semaine civile sur une autre période.

Article 2 | *Temps de travail effectif*

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Soucieuse de répondre à d'éventuelles difficultés d'application de la disposition susmentionnée, les parties signataires rappellent que le législateur a envisagé plusieurs situations particulières qui pourront inspirer les entreprises sur la qualification du temps de travail effectif.

Par exemple la semaine pourra débuter le dimanche à 00h00 et s'achever le samedi à 24h00.

Article 3 | *Dispositions minimales concernant les astreintes*

Les salariés de la branche peuvent être soumis à des astreintes.

À défaut d'accord ou de convention d'entreprise, elles débutent, en principe, à la fin des horaires de travail jusqu'à la reprise du travail, notamment durant les heures de nuit, le week-end et les jours fériés selon le mode d'organisation du temps de travail applicable dans l'entreprise.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés, par tout moyen, de leur programmation individuelle au moins 7 jours à l'avance. Ce délai peut être réduit à 24 heures dans des cas d'urgence.

Conformément à la loi, la période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. En revanche, la durée de l'intervention accomplie dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Le temps d'astreinte fait l'objet au minimum d'une compensation financière forfaitaire fixée par un accord spécifique dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

Sous réserve que les modalités en aient été définies en entreprise, cette compensation financière peut être remplacée par un avantage en nature ou une compensation en temps au minimum équivalent.

Si l'intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue. Tou-

tefois, si l'intervention répond aux besoins de travaux urgents tels que définis par le code du travail, il peut être dérogé au repos.

Les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduites à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures et ce, tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause celles éventuellement plus favorables résultant des accords ou usages d'entreprise.

Article 4 | *Heures supplémentaires*

4.1. Régime des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif qui sont effectuées au-delà de la durée de travail effectif fixée à l'article 1er, durée appréciée sur la semaine ou sur une période de plusieurs semaines fixée dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chapitre III.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu, en principe, à une majoration de salaire, de 25 % pour les 8 premières heures, puis à une majoration de salaire de 50 % pour les heures suivantes.

4.2. Volume annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à l'initiative de l'employeur après information du comité social et économique.

En outre, entre 130 heures et le plafond du contingent d'heures supplémentaires fixé par le code du travail, le recours aux heures supplémentaires par l'employeur fait l'objet d'une consultation du comité social et économique.

Dans tous les cas, les modalités de recours aux heures supplémentaires donnent lieu, au moins une fois par an, à une consultation du comité social et économique.

Dans la perspective de répondre à la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises sont invitées à recourir aux heures supplémentaires en informant les salariés le plus tôt possible des horaires supplémentaires de travail.

4.3. Repos compensateurs

4.3.1. Repos compensateur de remplacement (RCR)

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement, sous réserve de l'accord préalable des salariés concernés.

Dans ce cadre, les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leurs crédits par une mention portée sur le bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ou une durée équivalente à 1 journée normale de travail pour le salarié concerné, si elle est supérieure, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à recours et l'obligation de le prendre dans un délai raisonnable compatible avec la bonne marche de l'entreprise. Si la prise n'a pas pu avoir lieu, le paiement est de règle.

4.3.2. Contrepartie obligatoire en repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par le code du travail, ouvrent droit à une contre-

partie obligatoire en repos fixée à 100 % dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif salarié.

La contrepartie en repos est due dès que sa durée atteint 7 heures ou, si elle est supérieure, une durée équivalente à 1 journée normale de travail pour le salarié concerné. Les salariés doivent en être informés par une mention sur le bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci faisant également mention de l'ouverture du droit à utilisation et de l'obligation de le prendre dans un délai de 2 mois.

La contrepartie peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Il est tenu d'adresser sa demande à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance en précisant la date et la durée du repos. L'employeur dispose alors d'un délai de 7 jours pour lui faire part de son accord ou de sa décision de report justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié qui ne demande pas à prendre son repos dans le délai imparti ne perd pas son droit à repos. Il appartient à l'employeur de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximum de 1 an à compter de l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Article 5 | *Durées maximales de travail effectif*

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance, la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Cette durée peut être augmentée exceptionnellement de 2 heures, soit 12 heures de travail effectif :

– pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication) ;

– pour le personnel de production en cas de travaux urgents rendus nécessaires pour des raisons de sécurité ou d'environnement ou en cas d'absence de salariés pouvant entraîner l'arrêt de l'activité productive.

Dans ce cadre, les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduites à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures et ce tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit. En outre, elles demandent aux entreprises de tenir compte des impératifs familiaux tels que ceux liés à la présence d'enfant en bas âge ou de proches nécessitant une présence particulière.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne doit pas excéder 46 heures par semaine. Toutefois, celle-ci pourra être portée à 48 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche continu ou d'une activité exceptionnelle.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut pas excéder, en tout état de cause, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les durées maximales de travail visées dans le présent article ne s'appliquent pas aux salariés considérés comme travailleurs de nuit au sens du code du travail.

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévu par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

Article 6 | *Convention de forfait en heures*

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année civile ou 12 mois consécutifs :

– les cadres classés à partir du niveau A (y compris débutant) dans l'accord relatif à la classification professionnelle, intégrés dans un atelier, un service ou une équipe, mais qui par la nature de leur fonction ne suivent pas ou ne peuvent pas suivre l'horaire collectif applicable dans cette unité ;

– les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, c'est-à-dire d'une liberté d'action dans la gestion de leur planning et horaire de travail, dont notamment les salariés itinérants.

La convention de forfait peut être conclue à partir d'un volume annuel d'heures supplémentaires minimum de 50 heures, portant ainsi la durée annuelle de travail à 1 657 heures. Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées. La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail.

Article 7 | *Convention de forfait en jours*

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année civile ou 12 mois consécutifs, les catégories suivantes :

– les cadres classés à partir du niveau A (y compris débutant) dans l'accord relatif à la classification professionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

– les salariés non-cadres itinérants ou les salariés classés à partir du coefficient 215 dans l'accord relatif à la classification professionnelle, non concernés par l'horaire collectif de travail, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle

autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;

– les salariés non-cadres ayant un coefficient inférieur à 215 qui ont conclu une convention de forfait en jours sur le fondement des anciennes conventions collectives de branche à condition qu'un accord écrit pour continuer à bénéficier de ce régime soit signé par le salarié dans les 18 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Il n'appartient pas aux partenaires sociaux de préciser, au niveau de la branche, les éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédétermination de la durée du travail. Les entreprises doivent en tenir compte au regard de la qualification professionnelle des salariés et des conditions réelles d'exécution du contrat de travail.

En outre, la notion d'autonomie ci-dessus s'apprécie par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail et non en référence aux critères utilisés dans les accords de classification.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Les conventions de forfait en jour ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

7.1. Nombre de jours travaillés dans l'année et répartition

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder, sauf dérogation inscrite au paragraphe 7.2, le plafond légal de 218 jours.

En revanche, les salariés du présent accord ne pourront bénéficier, sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, d'usage ou d'une disposition contractuelle plus favorable, de jours de congés supplémentaires pour fractionnement, sauf si celui-ci est imposé par l'employeur.

Sous réserve du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et de durées maximales raisonnables de travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

7.2. Renonciation volontaire de jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 25 %. Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Cependant, le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

7.3. Règle applicable aux cas d'arrivée, de départ ou d'absence non prévue en cours d'année

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

7.4. Modalités d'évaluation et de suivi

Si les salariés en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales de travail prévues aux articles L. 3121-18, L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ainsi qu'à la durée mentionnée à l'article L. 3121-27 du code du travail, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

7.4.1. Décompte de journées ou ½ journées travaillées

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit, par tout moyen, un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé à l'article 7.2.

Ce document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Il appartiendra à chaque entreprise appliquant le présent accord de retenir la fréquence, mensuelle ou trimestrielle, d'établissement de ce document et sa forme.

7.4.2. Mécanisme de prévention

Le salarié étant autonome dans son organisation de son emploi du temps, il doit pouvoir prévenir rapidement son employeur ou son représentant et déclencher un rendez-vous avec celui-ci, s'il estime que sa charge de travail et la durée induite ne sont pas raisonnables et ne permettent pas une bonne répartition dans le temps de son travail, afin de remédier en temps utile à cette situation.

Les entreprises appliquant le présent accord intégreront cette faculté dans le document mentionné à l'article 7.4.1 du présent accord.

En tout état de cause et au-delà de cette possibilité exercée dans le cadre du document de décompte des jours, le salarié en forfait jours pourra également – à tout moment – solliciter, par écrit, un rendez-vous avec son employeur sur toutes difficultés relatives à sa charge de travail et la durée induite, ainsi que la bonne répartition de celle-ci dans le temps.

Chaque salarié en forfait jours doit dans l'organisation de son temps de travail veiller pour lui-même et pour ses collègues au respect du droit à la déconnexion et adapter son comportement pour le rendre effectif.

En tout état de cause, si l'employeur est amené à constater des situations anormales, il pourra également déclencher – à tout moment – un rendez-vous avec le salarié.

Lors de ce rendez-vous (qu'il soit initié par le salarié ou l'employeur), les parties échangeront sur :

- les causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer une dérive (par exemple : l'organisation du travail dans l'entreprise ou celle adoptée par le salarié pour réaliser les missions qui lui sont confiées, la charge de travail du salarié…) ;
- et les solutions à adopter d'un commun accord pour assurer une organisation efficiente avec une charge de travail raisonnable et une bonne répartition de celle-ci dans le temps de travail du salarié.

Dans l'hypothèse où un consensus ne serait pas trouvé sur les solutions à adopter, un second rendez-vous pourra alors être organisé avec un autre représentant de l'employeur.

Au-delà des potentiels rendez-vous mentionnés ci-dessus l'employeur et le salarié aborderont lors d'un entretien annuel, les questions suivantes :

– la charge de travail et la durée induite (notamment pour vérifier son caractère raisonnable) du salarié ;
– l'organisation du temps de travail du salarié et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que l'organisation du salarié sur l'utilisation des outils de connexion à distance (smartphone, cloud, ordinateur portable, tablette…) ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– la rémunération du salarié ;
– ainsi que la possibilité dont le salarié dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable, notamment s'il estime qu'il ne remplit plus les conditions en ce qui concerne le critère d'autonomie mentionnée à l'article 7 du présent accord.

Chapitre III Aménagement et organisation du temps de travail

La diversité des technologies utilisées dans les industries papetières induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective, celles-ci pouvant toutefois, à défaut d'accord, recourir de manière directe aux dispositions conventionnelles qui suivent.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du temps de travail fixé au chapitre I^er^, soit 35 heures.

Les entreprises pourront toutefois, conformément au code du travail et dans la continuité de l'esprit des dispositifs antérieurs de cycles, de modulation et/ou d'annualisation, recourir à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Elles se réfèreront aux dispositions qui suivent.

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Article 8 | ***Principes d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année***

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence est soumise à l'avis du comité social et économique. Un bilan de la période annuelle écoulée est en outre communiqué à cette instance.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :
– soit à une période de plusieurs semaines ;
– soit à l'année.

Article 9 | ***Limites pour le décompte des heures supplémentaires***

Constituent des heures supplémentaires :
– les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise (voir l'article 8 du présent chapitre) ;

– les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1 607 heures.

Afin de tenir compte des spécificités productives et organisationnelles des entreprises, il n'est pas prévu de limites hebdomadaires conditionnant le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sur la semaine. Les entreprises pourront toutefois décider, après avis du comité social et économique, d'en fixer une.

Article 10 | *Limite basse de travail pour les entreprises soumises à des variations d'activité sur l'année*

Dans les entreprises soumises à des variations d'activité de travail et n'appliquant pas les régimes de marche continue, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement. Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions autres, l'horaire hebdomadaire collectif de travail ne peut être inférieur à 28 heures.

Article 11 | *Présentation indicative annuelle des modes d'aménagement et d'organisation du temps de travail et affichage des horaires de travail*

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail réparti sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, une présentation indicative des modes d'aménagement et d'organisation du temps de travail est communiquée chaque année et fait l'objet :

– d'une consultation du comité social et économique avant le 31 octobre de l'année précédente ;

– d'une information des salariés avant le 30 novembre de l'année précédente.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence visée à l'article 8 du présent chapitre et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail ainsi, le cas échéant, le seuil retenu de déclenchement des heures supplémentaires à la semaine.

Article 12 | *Délai de prévenance en cas de changement d'horaire*

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au moins égal au délai légal, sauf nécessité d'assurer la continuité de fonctionnement de l'outil productif ou du service. La définition des situations exceptionnelles qui justifieraient la réduction du délai susvisé fait l'objet d'une consultation du comité social et économique.

Article 13 | *Lissage du salaire*

En cas d'absence, l'indemnisation qui peut être due au salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Le même principe de régularisation est retenu en cas de départ en cours de période.

Article 14 | *Dispositions spécifiques concernant les absences en raison de maladie ou d'accident de travail*

Lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 1 607 heures doit être réduit de la durée de cette absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail applicable dans l'entreprise.

Article 15 | *Modalités d'exercice du droit à déconnexion*

Les parties signataires estiment qu'il n'est pas possible de définir au niveau d'une branche des mesures relatives à l'exercice du droit à la déconnexion. En effet, les situations et les organisations sont très différentes d'une entreprise à une autre (et même au sein d'une même entreprise entre établissements ou même service).

En outre, il apparaît que les attentes sur le sujet du « droit à la déconnexion » sont très différentes d'un(e) salarié(e) à l'autre, du fait notamment de la diversité :

– culturelle ou générationnelle ;

– des modes de travail ;

– des organisations personnelles ;

– des rapports et ressentis de chacun avec les outils numériques et des utilisations qui en sont faites (notamment sur les applications personnelles Facebook, Snapchat, Instagram…).

Au regard de ce constat, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion seront définies au niveau des groupes ou entreprises ou établissement selon les règles légales.

Néanmoins, pour aider les entreprises dans cette réflexion, les parties signataires ont souhaité identifier une liste de mesures pouvant être mises en œuvre pour faciliter un droit à la déconnexion en annexe de cet accord. Si cette liste annexée au présent accord est indicative, les parties signataires indiquent qu'il paraît nécessaire – y compris avant l'adoption d'une charte interne sur le droit à la déconnexion – d'ouvrir une réflexion (notamment avec le CSE lorsqu'il existe dans l'établissement ou l'entreprise) sur la thématique de la définition d'une plage temporaire pour l'utilisation des technologies de communication.

Chapitre IV Temps de repos

Le respect des temps de repos constitue une règle fondamentale de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Il participe également à préserver un juste équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle nécessaire à l'épanouissement personnel, familial et associatif.

La violation des temps de repos constitue un trouble manifestement illicite. Elle peut conduire à ce que la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise soit engagée.

Article 16 | *Repos quotidien*

16.1. Principes

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

16.2. Dérogations

Ainsi, le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant une activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

– salarié exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou les parties d'établissement pratiquant le mode de travail par équipe successive, chaque fois que le salarié change d'équipe de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives, et ceci dans la limite de douze fois sur 12 mois glissants par salarié ;
– salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le salarié dont le repos quotidien est ainsi réduit de 2 heures au plus bénéficie en compensation d'un temps de repos d'une durée égale au temps de repos supprimé. Ce temps est attribué le lendemain ou dans les 72 heures qui suivent. S'il n'est pas obligatoirement payé, sa fonction récupératrice et l'esprit des dispositions réglementaire conduisent à ce que la rémunération du salarié ne soit pas modifiée.

En cas d'impossibilité absolue de prise liée notamment à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité productive ou du service, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière correspondant au salaire horaire de base de 2 heures de travail.

Le comité social et économique sera informé au moins annuellement du recours aux dérogations au repos quotidien de 11 heures et des catégories de salariés concernés.

Article 17 | *Repos hebdomadaire*

17.1. Principe

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier.

17.2. Dérogations

Le repos hebdomadaire peut exceptionnellement être suspendu en cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Dans ce cadre, l'employeur est tenu de respecter la procédure légale d'information de l'inspecteur du travail. En outre, le comité social et économique sera informé annuellement du recours aux dérogations au repos hebdomadaire. Les salariés dont le repos hebdomadaire est suspendu bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé et accordé selon les règles applicables au repos dû en cas de réduction du repos quotidien visée à l'article 16 du présent chapitre.

Le repos hebdomadaire peut également être réduit à 1 demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectifs pour permettre la reprise normale du travail. Les salariés bénéficient alors d'un repos compensateur délivré à raison d'une journée entière pour deux réductions de 1 demi-journée, au sens de l'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise.

Dans les industries de transformation du papier ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à 6, selon les dispositions actuelles du code du travail.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires.

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application des règles légales relatives aux industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, informe immédiatement l'inspecteur du travail et ce, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique. L'information indique également les 2 jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Article 18 | *Repos dominical*

18.1. Principe

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

18.2. Dérogations

Les entreprises ou établissement industriels relevant du champ d'application du présent accord dans lesquelles sont utilisées des matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication peuvent donner le repos hebdomadaire dominical par roulement.

En outre, pour des raisons économiques, les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent organiser le travail de façon continue en équipes successives et attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

En tout état de cause les entreprises concernées veilleront à ce que les salariés, dont le repos dominical est différé, bénéficient bien d'un nombre de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives (auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier) au moins égal au nombre de semaines travaillées et qu'ils bénéficient le plus possible de repos le dimanche.

Article 19 | *Équipes de suppléance*

19.1. Recours aux équipes de suppléance

Les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Les équipes, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord, elles pourront se référer aux dispositions suivantes.

19.2. Durée de la journée de travail

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :

– 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure égale à 48 heures ;

– 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

19.3. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

19.4. Droits des salariés en matière de formation professionnelle

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait normalement dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

19.5. Passage en équipe de semaine

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

19.6. Information des représentants du personnel

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué annuellement.

Chapitre V Situation des accords collectifs antérieurs

Les stipulations des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement de l'accord professionnel du 27 avril 1999 ainsi que sur le fondement des articles L. 3122-3 (cycle) L. 3122-9 (modulation) L. 3122-19 (JRTT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du code du travail restent en vigueur sans limitation de durée.

Toutes les clauses de ces accords relatives au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les majorations pour heures supplémentaires seront calculées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles du code du travail.

Il appartient aux entreprises, le cas échéant, de procéder à la mise à jour des accords signés antérieurement en tenant compte des nouvelles dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles.

Liste indicative de mesures pouvant être mises en place

Action sur les outils :

– la définition d'une plage horaire souhaitable pour l'utilisation de la messagerie ;
– l'ajout d'une mention automatique en bas de chaque mail pour rappeler que les envois transmis hors temps de travail ne nécessitent pas de réponse immédiate ;
– la prévision de circonstances exceptionnelles, d'urgence et encadrées pouvant justifier le recours aux outils numériques en dehors du temps de travail (par exemple, une période d'astreinte).

Action sur les relations de travail entre salariés et les relations au travail :

– rappeler que l'usage du mail est un mode de communication parmi d'autres, notamment plus directs (téléphone, réunion, échange verbal…) et qu'il ne doit pas devenir le seul outil de communication ;
– définir la notion d'urgence et ses modalités de traitement impliquant l'envoi d'un mail ;
– insister pour que les messages transmis soient clairs, précis, succincts et neutres ;
– communiquer sur la meilleure façon de gérer sa messagerie et notamment les destinataires des mails (par exemple, ne mettre en destinataire d'un mail que ceux qui doivent faire une action ou limiter les personnes en copie au strict nécessaire sans y mettre toute la ligne hiérarchique) ;
– communiquer sur la meilleure façon d'utiliser les fonctions « réponse à tous » et « transférer » ;
– former et sensibiliser les managers à la gestion des mails en vue d'un usage raisonné et équilibré des outils numériques et de la communication professionnelle ;
– systématiser la réponse automatique en cas d'absence avec envoi d'un mail comportant les coordonnées d'un collègue pouvant assurer le remplacement (la période de retour de congés est jugée sensible en termes de surcharge d'informations) ;
– rappeler que les appels téléphoniques et envois de SMS se font sur les outils professionnels en priorité ;
– instaurer des principes de base avant toute invitation à des réunions :
  – programmation à l'avance ;
  – vérification des disponibilités ;
  – respect des horaires de travail ;
  – interroger sur la pertinence de la présence de chaque personne ;
  – restreindre l'usage des messageries pendant la réunion… ;
– rappeler que le droit à la déconnexion est l'affaire de tous et s'applique dans les rapports entre salariés et managers et également entre collègues. Chacun doit adapter son comportement pour rendre effectif le droit à la déconnexion.

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur le salaire du premier coefficient de la grille de classification OETAM.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement que :

– les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
– les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes ;
– conformément au code du travail, sauf accord contraire, les salaires minima mensuels et annuels de branche sont négociés chaque année.

Chapitre Ier Salaires minima

Article 1er | *Assiette de calcul*

Le salaire mensuel minimum conventionnel s'entend de la rémunération versée par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier à temps plein.

Dans le respect des dispositions conventionnelles, il comprend :

– le salaire de base ;
– tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, notamment en nature, dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

– la prime d'ancienneté dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
– l'avantage pécuniaire de nuit dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
– les primes pour travail du dimanche et des jours fériés dans les limites résultant de la stricte application de la convention collective ;
– les primes dites de « 13e mois », de « vacances » ou similaires non versées mensuellement ;
– les montants correspondant au paiement des heures supplémentaires et des majorations légales s'y rattachant ;
– les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
– les sommes liées à la participation ou l'intéressement.

Article 2 | *Montants mensuels*

La grille des salaires mensuels minima conventionnels OETAM, pour un salarié à temps plein dont le niveau de salaire n'obéit pas à des dispositions légales ou réglementaires particulières, est arrêtée comme suit :

(Voir page suivante.)

Positionnement		Coefficient	SMMC au 1er juillet 2020
Niveau	Échelon		
I	1	125	1 542 €
	2	130	1 548 €
	3	135	1 554 €
II	1	140	1 570 €
	2	150	1 590 €
	3	160	1 617 €
III	1	170	1 650 €
	2	185	1 684 €
	3	195	1 719 €
IV	1	215	1 870 €
	2	235	2 023 €
	3	260	2 191 €
V	1	285	2 385 €
	2	315	2 627 €
	3	350	2 903 €

Article 3 | *Garantie annuelle de rémunération*

3.1. Contexte

Les salaires minima mensuels conventionnels ne permettant pas d'estimer le montant des rémunérations annuelles qui sont souvent constituées d'éléments versés sur une périodicité autre que mensuelle, il est apparu judicieux à la profession de pouvoir communiquer sur une rémunération annuelle plus proche de la réalité économique.

Une garantie de rémunération sur l'année est ainsi instituée. Elle comprend tous les éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale. Elle s'applique en complément du salaire minimum mensuel, son instauration ne pouvant porter préjudice ni à l'application des salaires mensuels ni au versement des primes ou des éléments accessoires de salaires pouvant exister dans les entreprises.

3.2. Montant de la garantie

Tout salarié à temps plein bénéficiant du salaire mensuel minimum conventionnel, et notamment tout salarié nouvellement embauché dans la branche, est assuré de bénéficier, au minimum, d'un montant annuel de rémunération.

La garantie annuelle de rémunération OETAM est revalorisée comme suit :

– 19 059 € pour l'année 2020.

Article 4 | *Entretien professionnel en cas de stagnation au minimum conventionnel*

Les salaires mensuels minima conventionnels constituent une base de référence servant à éclairer les politiques de rémunération des entreprises qui conservent toute liberté en la matière dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Si aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà des minima conventionnels, les parties signataires rappellent qu'il

est souhaitable que les salaires d'entreprises n'évoluent pas uniquement en fonction de la seule progression des salaires minima conventionnels.

En ce sens, tout salarié dont la rémunération aura été strictement égale, durant 5 années consécutives de travail effectif, aux minima conventionnels correspondant à son coefficient pourra demander à bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les raisons objectives ayant conduit à cette situation. Ils étudieront en outre les possibilités de progression salariale compte tenu à la fois du contexte économique de l'entreprise et des capacités professionnelles du salarié.

Chapitre II Montant des primes

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1er juillet 2020 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

– 16,58 € par période de 24 heures ;

– 115,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

– 15 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu 1 jour férié.

Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 674 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 674 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

Assiette : (674 : 100) × 125 = 842,50 €.

Taux horaire : 842,50 : 151,67 = 5,55 €.

Montant : (5,55 × 48) × 17 % = 45,33 € (après application de la règle de l'arrondi).

Prime d'ancienneté

La base de référence mensuelle pour le calcul de la prime d'ancienneté, est arrêtée pour un coefficient 100 à :

– 597,89 € à compter du 1er juillet 2020 ;

– 600,88 € à compter du 1er février 2021.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant 3 ans d'ancienneté :

La base de calcul étant de 600,88 €, sa prime d'ancienneté mensuelle sera de :

[(600,88 : 100) × 125] × 3 % = 22,53 € (après application de la règle de l'arrondi).

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,59 €.

Accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement que :

– les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
– les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes ;
– conformément au code du travail, sauf accord contraire, les salaires minima mensuels et annuels de branche sont négociés chaque année.

Chapitre Ier Salaires minima

Le salaire réel touché par un IC peut évidemment être supérieur aux minima prévus pour sa classification. Il est de même possible que le salaire réel d'un IC d'un niveau hiérarchique déterminé soit supérieur au salaire réel d'un IC d'un niveau hiérarchique plus important, la valeur individuelle de chacun et les services rendus intervenant seuls pour déterminer les salaires réels.

À l'augmentation de l'importance des services rendus à l'entreprise, qui marque normalement le développement d'une carrière d'IC, doit correspondre une variation concomitante de la rémunération.

Article 1er | *Assiette et périodicité de calcul*

1.1. Rémunération annuelle minimale

Les salaires minima conventionnels s'entendent de l'ensemble des éléments de rémunération versés au salarié au cours d'une année civile. Les éléments de rémunération sont ceux qui sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale.

En tout état de cause, ils ne comprennent pas les remboursements de frais, les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Les salaires minima sont fixés pour un travail à temps plein sur 1 année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 218 jours de travail à l'année. Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

1.2. Garanties mensuelles minimales

Tout salarié est assuré, pour 1 mois de travail à temps plein, de percevoir une garantie mensuelle de rémunération égale à 80 % de la rémunération annuelle minimale divisée par 12.

Ce pourcentage est ramené à 70 % pour les salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Les salariés IC débutants du niveau A échelon 1 ne sont pas concernés par ce taux de 70 %.

1.3. Règle de proratisation

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation doit être appliquée pour le calcul des minima visés aux paragraphes précédents.

La même règle doit être retenue pour les salariés à temps partiel.

Article 2 | *Montants*

La grille de rémunération est modifiée comme suit :

Niveau	RAM 2020	Mensuel 80 %	Mensuel 70 %(2)
A Débutants(1) :			
– moins de 2 ans d'ancienneté	28 093 €	1 873 €	
– de 2 à 4 ans d'ancienneté	31 402 €	2 093 €	
A	39 123 €	2 608 €	2 283 €
B	45 110 €	3 007 €	2 632 €
C	59 072 €	3 938 €	3 446 €

(1) Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification.

(2) Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.

Article 3 | *Entretien professionnel en cas de stagnation au minimum conventionnel*

Les salaires mensuels minima conventionnels constituent une base de référence servant à éclairer les politiques de rémunération des entreprises qui conservent toute liberté en la matière dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Si aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà des minima conventionnels, les parties signataires rappellent qu'il est souhaitable que les salaires d'entreprises n'évoluent pas uniquement en fonction de la seule progression des salaires minima conventionnels.

En ce sens, tout salarié dont la rémunération aura été strictement égale, durant 5 années consécutives de travail effectif, aux minima conventionnels correspondant à son coefficient pourra demander à bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les raisons objectives ayant conduit à cette situation. Ils étudieront en outre les possibilités de progression salariale compte tenu à la fois du contexte économique de l'entreprise et des capacités professionnelles du salarié.

Chapitre II Montant des primes

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1er juillet 2020 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :
– 16,58 € par période de 24 heures ;
– 115,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
– 15 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu 1 jour férié.

Préambule

Les parties signataires s'entendent pour :

– instituer un cadre conventionnel favorisant la mise en place de systèmes de prévention et de gestion de la santé, sécurité au travail au regard de la législation, de la réglementation et des éventuelles préconisations et/ou recommandations professionnelles ;

– aider les acteurs de la santé, sécurité au travail à élaborer des mécanismes volontaires visant à renforcer le respect des réglementations et des normes applicables en vue de l'amélioration continue et de l'efficacité en matière de santé, sécurité au travail ;

– aider à élaborer des principes directeurs spécifiques pour les systèmes de gestion de la santé, sécurité au travail afin de répondre, de façon appropriée, aux besoins des entreprises en fonction de leur taille et de la nature de leurs activités ;

– favoriser, au niveau national professionnel, le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des expériences terrain.

Dans ce cadre, les parties signataires demandent aux entreprises de toutes tailles de formaliser et de mettre en place une politique globale en matière de santé, sécurité au travail visant à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise.

Elles insistent tout particulièrement sur la nécessité de mettre en place la démarche de prévention des risques professionnels et de l'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Elles demandent enfin aux entreprises de favoriser les collaborations entre les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise pour notamment privilégier les appuis mutuels et insistent sur l'importance de la participation des salariés et des institutions représentatives du personnel au niveau de l'entreprise, le dialogue étant la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels dont notamment ceux liés à la pénibilité du travail.

Le présent accord constitue une première étape, gage d'une action collective, en vue d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Le but visé par l'accord consiste à réduire et/ou éliminer les risques professionnels sources potentielles de drames humains. Il encourage à la diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises. Il ambitionne de rassembler les énergies et de fédérer l'ensemble des acteurs au niveau professionnel autour de cet objectif commun. Il appelle à des actions sur le long terme. L'accord tend également à réduire, voire à atténuer, les coûts inhérents aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'absentéisme et/ou à certaines formes de démotivation.

L'accord vise toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur degré d'appropriation de la thématique santé, sécurité au travail, les parties signataires rappelant qu'il constitue, dans tous les cas, une opportunité pour réinterroger et/ou redynamiser, dans le cadre des objectifs de performance globale, les politiques santé, sécurité au travail existantes dans les entreprises.

Chapitre Ier Adopter une politique globale de santé, sécurité au travail

Les parties signataires demandent aux entreprises de traduire l'objectif général de réduction ou d'élimination des risques professionnels dans le cadre d'une politique santé, sécurité au travail globale, inscrite au cœur de la stratégie de l'entreprise. Dans la perspective d'assurer l'efficience de cette politique et de lui conférer un caractère volontariste, elles insistent sur l'intérêt

de l'institutionnaliser et ce, pour permettre un engagement ferme et massif de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

À leur niveau, les parties signataires s'entendent pour intégrer la culture prévention des risques professionnels dans l'ensemble de leurs réflexions conventionnelles. À ce titre, afin de parfaire leurs connaissances et d'apporter une dimension qualitative à leurs actions, elles s'engagent à renforcer les liens existants avec la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) et plus particulièrement ses ingénieurs-conseils.

Article 1.1 | *Obligations générales*

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu, par les dispositions légales, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs visant à :

– des actions de prévention des risques professionnels ;

– des actions d'information et de formation ;

– la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Elles rappellent également que le chef d'entreprise veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Elles précisent enfin que le chef d'entreprise met en œuvre les mesures visées ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

– adapter le travail à l'Homme (et non l'inverse), en particulier pour la conception et l'organisation méthodique des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

– éviter les risques et identifier et évaluer ceux qui ne peuvent l'être ;

– combattre les risques à la source en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins en priorisant la suppression du danger par rapport à sa réduction ;

– planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes formes de harcèlement, telles que prévues dans le code du travail ;

– prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

– donner les instructions appropriées à tous les salariés et intervenants ;

– tenir compte de l'évolution technologique.

Article 1.2 | *Politique globale de santé, sécurité au travail*

En réponse aux obligations générales rappelées à l'article 1.1 du présent titre, les parties signataires demandent aux entreprises de définir et d'établir, en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, une politique de santé, sécurité au travail.

En outre, les parties signataires jugent indispensable :

– que cette politique figure dans un document daté et validé par la signature du chef d'entreprise, propre à l'entreprise et en rapport avec sa taille et la nature de ses activités ;

– qu'elle y soit déclinée de façon claire et concise ;

– que le document unique soit communiqué et facilement accessible à toutes les personnes sur le lieu de travail comme à certaines personnes extérieures (inspecteur du travail, médecin du travail, contrôleur de la CRAM) ;

– que la politique soit revue régulièrement afin d'en garantir la pertinence.

Elles précisent qu'une politique de santé, sécurité au travail prévoit, au minimum, les principes et les objectifs essentiels que l'entreprise s'est engagée à respecter, c'est-à-dire :

– protéger la santé de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise en prévenant les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents ;
– respecter les dispositions de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que les recommandations nationales (CNAM-TS par exemple), les dispositions conventionnelles en matière de sécurité et de santé au travail et les autres engagements auxquels l'entreprise souscrit (normalisation par exemple) ;
– veiller à ce que les salariés et leurs représentants soient consultés et encouragés à participer activement à tous les aspects du système de gestion de la santé, sécurité au travail ;
– améliorer continuellement l'efficacité du système de gestion de la santé, sécurité au travail.

Les parties signataires insistent sur le fait que la politique de sécurité et de santé au travail doit être intégrée à la stratégie globale de l'entreprise et, par voie de conséquence, être prise en considération dans l'ensemble des politiques de gestion de l'entreprise.

Elles soulignent que l'investissement dans la santé, la sécurité et la prévention, intégré le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

– gains de productivité par l'optimisation de l'utilisation et de la maintenance des équipements, l'amélioration des postes de travail et de leur accessibilité, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements et de la pénibilité des tâches… ;
– diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles) ;
– diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise : coût de l'absentéisme par suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle, charges liées au turn-over (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant…), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité…

Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.

Les parties signataires rappellent enfin que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail qui peut en résulter participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité. Elle procède d'une démarche active et volontaire qui facilite l'accès et le maintien dans l'emploi, qui augmente la protection individuelle et collective et qui améliore, au final, la performance globale de l'entreprise.

Chapitre II Prévenir les risques professionnels

La prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour contribuer à protéger les salariés des dangers et éliminer les lésions, les dégradations de la santé, les maladies, les accidents et les décès liés au travail.

Concrètement, elle consiste à évaluer les situations de risques pour mieux les prévenir, les connaître, les éliminer et/ou les maîtriser.

Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique au sein de l'entreprise. Elle repose sur des principes,

des méthodes et des outils qui imposent le partage, dans l'entreprise, d'une culture de prévention.

Article 2.1 | *Principes généraux*

Les parties signataires rappellent que l'action en matière de prévention rend indispensable :

– la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire la réalisation d'un diagnostic des risques en entreprise ;

– la mise en œuvre de mesures de prévention, c'est-à-dire la mise en action de choix et de priorités inscrites dans un plan dédié.

Elles soulignent que les deux phases sont indissociablement liées au sein d'une démarche globale, l'évaluation n'ayant aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

En outre, elles incitent les entreprises à faire coopérer les approches médicale, technique et organisationnelle afin d'assurer une meilleure compréhension et un traitement efficace des risques professionnels.

Huit « bonnes pratiques » sont conseillées pour une plus grande efficacité de la démarche de prévention :

– intégrer la gestion de la santé, sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, production, logistique, ressources humaines…) ;

– harmoniser la politique de santé, sécurité au travail avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière…) ;

– développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;

– favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;

– faire de l'identification et de l'évaluation *a priori* des risques un élément majeur de la politique de santé, sécurité au travail ;

– intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;

– analyser, pour les éliminer, les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont en tenant compte des facteurs de multicausalité ;

– améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

Article 2.2 | *Démarche de prévention des risques professionnels*

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise et dans l'objectif de garantir la prévention effective des risques, les parties signataires demandent aux entreprises d'adopter des démarches de prévention adaptées à leur taille et à leurs activités. Aussi proposent-elles à titre d'exemple une démarche communément acceptée par les acteurs institutionnels de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci se décline en 6 étapes, dont la dernière concrétise le principe dynamique d'amélioration.

2.2.1. Préparation de la démarche de prévention

Afin d'en assurer le succès, les parties signataires préconisent aux entreprises la mise en œuvre d'une démarche de prévention consistant à :

– élaborer une stratégie en matière de santé, sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée ;

– recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures déjà prises en matière de prévention des risques professionnels ;

– préciser les modalités de participation des acteurs internes à l'entreprise en associant le plus en amont le comité social et économique ainsi que les modalités de recours à des compétences externes à l'entreprise dans le cadre, par exemple, de groupes de travail ;

– planifier la démarche (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques…).

2.2.2 Évaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques consiste à comprendre et à estimer les risques pour la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et à l'entreprise.

L'évaluation implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et qu'il doit assurer sa mise à jour annuelle, sous réserve des dispositions de l'article 2.2.5 du présent titre.

L'étape d'évaluation peut se décomposer en 4 phases :

– définir les unités de travail ;

– réaliser un inventaire des risques ;

– estimer les risques ;

– rédiger le document unique.

■ Phase 1 Définir les unités de travail

Les parties signataires rappellent que le risque professionnel est la combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de l'atteinte à la santé du salarié causée par cet événement.

Il leur apparaît ainsi indispensable que l'analyse des risques se pratique au plus près de l'action de travail.

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'activité réelle du salarié ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

■ Phase 2 Réaliser un inventaire des risques

La réalisation de l'inventaire des risques consiste :

– dans un premier temps, à repérer la propriété ou la capacité intrinsèque d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail de causer un dommage pour la santé des salariés ;

– dans un second temps, à étudier les conditions concrètes d'exposition des salariés à ces dangers ou à des facteurs de risques (par exemple : utilisation de machines potentiellement dangereuses, utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux pour la santé, situation de bruit excessif, gestes répétitifs contribuant à l'apparition de troubles musculosquelettiques, situation de stress…).

Cette évaluation doit également porter sur les situations possibles de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

■ **Phase 3** Estimer les risques

Cette phase consiste à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques, dont notamment ceux liés à la pénibilité du parcours professionnel.

Il peut s'agir notamment de :

– la fréquence d'exposition ;

– la gravité envisageable des conséquences ;

– la probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels) ;

– le nombre de salariés concernés ;

– la perception du risque par les salariés…

Les parties signataires estiment que ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise en s'assurant qu'aucun risque ne soit oublié. Ces critères serviront en outre d'outils d'aide à la décision.

■ **Phase 4** Rédiger le document unique

Le document unique est le support écrit transcrivant les résultats de l'évaluation des risques.

Les parties signataires rappellent son caractère obligatoire.

Elles insistent sur le fait que celui-ci ne doit en aucun cas se réduire à un document-type, ni à une check-list ou à une simple grille énumérative.

Il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise afin de le rendre opérationnel en tant qu'outil d'aide à la décision.

Les données (fiches de prévention des expositions à la pénibilité, mesures, fiches des données de sécurité…) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée figurent en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique doit être vécu comme un outil de :

– dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes et externes à l'entreprise ;

– pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

2.2.3. Élaborer un programme d'actions

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir l'ordre des priorités et de rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'actions :

– en respectant les obligations spécifiques du code du travail ;

– en respectant les principes généraux de prévention :

a) Mesures correctives et/ou suppression des risques ;

b) Mise en œuvre des mesures de protection collective ;

c) Prise de mesures de protection individuelle ;

– en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains ;

– en définissant les moyens nécessaires ;

– en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques.

Lorsque les dangers et les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre des mesures, pour assurer la protection des salariés, qui doivent être limitées dans le temps. Ces décisions doivent garantir une protection

suffisante dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer ces risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'actions devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

2.2.4. Mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, les parties signataires recommandent de :

– désigner une personne chargée de son suivi ;

– disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs…).

2.2.5. Évaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à assurer le suivi :

– des mesures réalisées dans le cadre du plan d'actions ;

– des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés…) ;

– de l'évaluation des risques professionnels et tout particulièrement de la mise à jour annuelle du document unique.

Elle permet également de dresser un bilan périodique qui conduit à :

– valider les actions et méthodes mises en œuvre ;

– corriger les actions réalisées lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques ;

– relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations du chef d'entreprise en matière d'évaluation des risques, au moins une fois par an, lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé, sécurité au travail des salariés, lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques et lors de toute réorganisation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

2.2.6. Suivi de la démarche de prévention

La prévention des risques professionnels ne peut être envisagée de manière statique et définitive, mais doit être construite en tenant compte de l'évolution dans l'entreprise, des facteurs humains, techniques et organisationnels tels que l'embauche de nouveaux salariés, l'acquisition d'équipements, la conception de machines, l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou encore les changements de poste.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a l'obligation de mettre à jour le document d'évaluation des risques au moins une fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail et lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Elles invitent le chef d'entreprise à utiliser le document unique pour établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou pour préciser la politique globale de santé, sécurité au travail précisée au titre I[er] du présent accord.

Elles rappellent que le document unique est également un support servant à l'élaboration du rapport écrit que le chef d'entreprise doit présenter, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant d'autres modalités de consultation ou de présentation, au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés et traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en

matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée.

La démarche de prévention s'inscrit dans la durée et doit prendre en considération l'évolution des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur suivi. À cette fin, dans le cadre des règles légales, les entreprises établissent et conservent les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques, cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. En outre, elles établissent et conservent la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

Article 2.3 | *Système de management de la santé et/ou de la sécurité au travail*

Le progrès technique et le contexte socio-économique induisent des modifications rapides des conditions et procédés de travail ainsi que de l'organisation du travail.

Les entreprises doivent être en mesure non seulement de lutter, dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, contre les problèmes qui se posent en matière de santé et de sécurité au travail, mais doivent également être capables de faire face aux changements en intégrant des dynamiques d'amélioration continue.

Pour ce faire, les parties signataires invitent les entreprises à la mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé (SMS) permettant d'intégrer au système de management global de l'entreprise les résultats du document unique dans un cadre formalisé et dynamique qui, le cas échéant, pourra faire l'objet d'une certification.

La mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé suppose la détermination d'un référentiel, support à la démarche. Les parties signataires indiquent qu'il existe, à ce jour, plusieurs référentiels en matière de santé, sécurité au travail. Elles invitent les entreprises à s'y référer et leur laissent toute latitude pour sélectionner, le cas échéant, celui qu'elles considèrent le plus approprié, rappelant toutefois que la réalisation d'un référentiel propre à l'entreprise constitue un gage de réussite supplémentaire.

Les parties signataires considèrent que l'instauration d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé dans les entreprises s'inscrit dans le prolongement de la démarche de prévention des risques professionnels inscrite dans le présent titre ainsi que dans la continuité de leur souhait de voir mis en œuvre des dispositifs de gestion en matière de santé et de sécurité au travail combinant en permanence, politiques, moyens et personnes à tous les niveaux de l'entreprise.

En conséquence, elles appellent à la mise en œuvre d'actions fortes et durables des directions d'entreprises, traduites notamment par l'engagement de moyens (disponibilité des personnes, budgets, programmes de formations, communication…). Elles soulignent que le système de management de la sécurité et/ou de la santé est un outil qui vise à améliorer les performances de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et qui peut permettre, en conséquence, de renforcer sa compétitivité et d'améliorer, le cas échéant, son image de marque et son attractivité.

La délégation patronale s'engage à sensibiliser les entreprises sur la nécessité de formaliser la démarche de prévention des risques professionnels dans le cadre d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé. Elle œuvrera pour un partage des bonnes pratiques en la matière.

Article 2.4 | *Dispositions concernant les entreprises extérieures*

Les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise

notamment dans le cadre de co-activités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires…).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant le comité social et économique afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique tels que, par exemple, les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit délivrer une formation pratique et appropriée aux salariés de l'entreprise extérieure sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

Article 2.5 | *Dispositions concernant les nouveaux embauchés et les salariés changeant de poste ou se reconvertissant*

Les présentes dispositions visent tout salarié récemment embauché, que ce soit sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, mais également les stagiaires, les apprentis, les remplaçants, les intérimaires, ainsi que les personnes reprenant le travail après une absence de longue durée au cours de laquelle il y a eu des modifications techniques ou organisationnelles ou les salariés changeant de poste ou se reconvertissant.

Il est statistiquement observé que ces salariés sont plus exposés aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles dans la mesure où ils manquent d'expérience, de repères et ont tendance à méconnaître les dangers. Cette situation impose qu'ils soient intégrés dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir et de mettre en place une démarche d'intégration de ces salariés afin de les sensibiliser à la politique générale de santé, sécurité au travail. Elles les incitent à prévoir une procédure d'accueil reposant sur la présence d'une personne compétente et disponible pour accompagner ces salariés. Ces derniers devront notamment être informés de l'accès au poste de travail (plan de circulation…), des risques professionnels inhérents au poste de travail, des procédures et consignes de sécurité à respecter, de l'obligation de porter des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise… Pour les nouveaux entrants, la remise d'un livret d'accueil ou de tout autre document équivalent doit en outre être prévue.

Les parties signataires rappellent que le moment de la prise de poste nécessite une présentation concrète du travail, l'objectif étant de faire comprendre aux salariés leurs tâches ainsi que les limites de ce qu'ils peuvent et de ce qu'ils doivent faire. Une démonstration lente suivie d'une pratique supervisée est conseillée car beaucoup plus efficace qu'une simple explication

orale. Il sera en outre utile de les informer des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier.

Article 2.6 | *Guide pratique*

Les parties signataires conviennent d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans la mise en place de la démarche de prévention des risques professionnels en développant une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés.

Elles rechercheront et engageront, dans la mesure du possible, des partenariats leur offrant les soutiens financiers et techniques nécessaires à l'aboutissement de leur projet.

Concrètement, un guide pratique rappelant les enjeux de la démarche de prévention des risques professionnels au regard notamment des dispositions légales et réglementaires et précisant les phases de la démarche de prévention inscrites au présent titre a été élaboré et diffusé aux entreprises par le passé.

L'objectif consistant à se rapprocher le plus possible d'un objectif de 100 % de mise en place du document unique dans les entreprises doit être suivi.

Article 2.7 | *Dispositions particulières visant la prévention de la pénibilité du parcours professionnel*

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration pérenne des conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer avec motivation leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Elles visent à réduire la pénibilité qui peut être induite par certaines formes de travail, et qui se manifeste comme la conséquence de l'exposition du salarié à certaines caractéristiques du travail et résultant de sollicitations physiques professionnelles qui altèrent de manière durable, identifiable et irréversible ses aptitudes et ses facultés.

La prévention de la pénibilité du parcours professionnel s'inscrit dans le principe de dynamique d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, visés dans le présent titre.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent, dans le cadre d'un plan spécifique d'actions, sur des mesures adaptées et concrètes de prévention de la pénibilité, et d'accompagnement des entreprises. Le plan d'action est annexé au présent accord.

En tout état de cause les parties signataires se fixent un rôle d'accompagnement et de suivi dont l'objet est :

– de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les enjeux d'une prévention intégrant le risque pénibilité ;
– d'identifier les formes de pénibilité qui peuvent être objectivement identifiées et plus particulièrement pour les personnels concernés par : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, le bruit, les rythmes de travail répétitif, de nuit et/ou en équipes successives alternantes, et les températures extrêmes, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux ;
– de promouvoir des actions particulières collectives de prévention ;
– de capitaliser les pratiques observées et d'un intérêt pour l'amélioration des conditions de travail et/ou le maintien de la santé des salariés ;
– enfin, d'apporter un soutien méthodologique dans l'élaboration des plans d'action et/ou des accords d'entreprise.

Elles notent également qu'au-delà des réflexions et actions déjà engagées sur les diverses possibilités visant à améliorer la qualité du travail, notamment en termes d'organisation ou de gestion des parcours professionnels, les entreprises ont souvent mis en place, sur la base ou

non des conventions collectives, des compensations financières prenant la forme de primes ou d'avantages pécuniaires. Elles rappellent à ce sujet que ces compensations ne peuvent exonérer les acteurs de l'entreprise de leur responsabilité en matière de prévention de la pénibilité et tout particulièrement les obligations générales visées à l'article 1.1. Elles appellent à ce que les mesures correctives portant sur les contraintes physiques marquées, des environnements physiques et agressifs et/ou sur certains rythmes de travail, prennent dorénavant le pas sur les mesures de compensation financière.

Chapitre III Les acteurs de la santé, sécurité au travail

Les parties signataires rappellent que le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement sont un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels.

Elles soulignent que des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. En conséquence, elles demandent aux entreprises de mettre en œuvre les moyens permettant un travail collectif, participatif et constructif de l'ensemble des acteurs visés dans le présent titre.

Article 3.1 | *Le chef d'entreprise*

Conformément aux principes généraux inscrits dans le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, le chef d'entreprise est garant et responsable de la politique de santé et de sécurité au travail.

Il doit définir et organiser le déploiement de la politique de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et veiller à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires prises au titre de la santé, sécurité au travail.

Pour élaborer sa politique de prévention, le chef d'entreprise doit s'inspirer des principes généraux de prévention et d'évaluation des risques professionnels visés dans le titre II du présent accord. Pour conférer à celle-ci toute sa portée et sa pertinence, il doit l'intégrer au sein de toutes les activités de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties signataires rappellent que tous les acteurs de la politique de santé, sécurité au travail doivent être impliqués. À ce titre, le chef d'entreprise organise la participation des acteurs internes (responsables du service sécurité, encadrement, salariés, représentant(s) de ces derniers, services de santé intégrés…) et externes (services de santé externes, réseau des acteurs de la prévention).

La réalisation de cet objectif participatif implique un dialogue social loyal et sérieux et le respect des prérogatives de chacun.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant d'autres modalités de consultation ou de présentation, le chef d'entreprise remet, pour avis, au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

– le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ;
– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et qui précise pour, chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Idéalement, ces documents doivent être présentés lors de deux réunions distinctes espacées d'un délai suffisant permettant la prise en compte des données du bilan dans la définition du programme annuel de prévention.

Selon la loi, le procès-verbal de la réunion du comité social et économique consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Les parties signataires rappellent également que le chef d'entreprise doit prévoir au règlement intérieur visé par le code du travail les mesures d'application des dispositions législatives ou réglementaires obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

Elles rappellent enfin que le chef d'entreprise est tenu de donner aux travailleurs des instructions claires, précises, sans équivoque et, en tout état de cause, réalisables, notamment par le biais de consignes de sécurité, d'instructions contenues dans le règlement intérieur ou délivrées au cours de leur information ou formation à la sécurité. L'objectif visé est d'informer ces derniers, de leur rappeler l'existence de risques pour la sécurité et la santé qui n'ont pu être totalement éliminés par une mesure technique ou d'organisation du travail et de favoriser l'appropriation d'une conduite adaptée pour prévenir les risques professionnels et assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres.

De manière pragmatique, les parties signataires demandent que le chef d'entreprise définisse clairement les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes chargées d'élaborer, de mettre en œuvre, de réaliser les objectifs et de garantir l'efficacité de la politique de santé, sécurité au travail.

Elles encouragent le chef d'entreprise à définir des structures et procédures aux fins suivantes :

– veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soient une responsabilité connue et acceptée à tous les niveaux de la hiérarchie ;
– définir et communiquer à tous les acteurs de la politique de santé et de sécurité les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes en charge d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les dangers et risques ;
– organiser des formations ayant pour objet de permettre aux salariés d'assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes présentes dans l'établissement ;
– promouvoir la collaboration et la communication entre les différents acteurs de la politique de santé, sécurité au travail ;
– veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la participation des salariés et de leurs représentants ;
– prévenir les risques liés aux interférences générées par l'intervention d'entreprises extérieures, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

Elles recommandent que le chef d'entreprise s'implique directement, au-delà des éventuelles délégations de pouvoir, dans la définition et le suivi des actions en matière de santé et de sécurité au travail en respectant notamment, à titre individuel, toutes les dispositions et mesures prises dans le cadre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Article 3.2 | *L'encadrement, le management de proximité*

Les parties signataires rappellent que le personnel ayant une fonction d'encadrement ou de chef d'équipe a pour rôle d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en matière de santé, sécurité au travail.

En outre, elles réaffirment que ce personnel est un acteur important de la politique de santé, sécurité au travail qui participe activement dans la chaîne de communication à l'appropriation, au suivi et au développement de la culture de prévention au sein de l'entreprise.

Article 3.3 | *Les salariés*

Les salariés sont responsables de leur sécurité et concourent à la prévention des risques professionnels en respectant les instructions et consignes qu'ils reçoivent.

Les salariés sont tenus de signaler immédiatement toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour leur sécurité et/ou leur santé et peuvent, le cas échéant, se retirer, en application du code du travail, de certaines situations qu'ils jugent dangereuses.

Lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate une telle situation ou en est informé notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en alerte immédiatement le chef d'entreprise et consigne son avis sur le registre spécial des dangers graves et imminents visé par le code du travail.

Les parties signataires soulignent, à ce titre, que les salariés sont responsables de leur sécurité ainsi que de celle des personnes concernées par leurs actes ou omissions. En conséquence, elles insistent sur la nécessité pour le chef d'entreprise de donner aux salariés les moyens leur permettant de jouer pleinement son rôle et de répondre à l'obligation de sécurité qui lui incombe.

Article 3.4 | *Formation et information à la sécurité*

Formation à la sécurité

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'obligation d'organisation de formations à la sécurité, notamment au bénéfice :

– des travailleurs nouvellement embauchés ;

– des stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ;

– des travailleurs qui changent de poste de travail ;

– des travailleurs qui subissent des changements de technique ou d'organisation du travail ;

– des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

– des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;

– des salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle.

Cette formation à la sécurité doit avoir pour objet d'instruire concrètement le salarié sur les consignes à respecter pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres. Elle doit notamment consister :

– à expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent, préciser, le cas échéant, les risques pour la santé des produits ou méthodes de travail utilisés lorsqu'ils pourront être à l'origine de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ;

– à enseigner, en écho à la politique globale santé sécurité visée au titre I^er^ du présent accord, que le geste sécurité est un élément indissociable du geste production ;

– à présenter la politique générale de santé, sécurité au travail de l'entreprise ainsi que ses acteurs ;

– à informer le salarié sur ses droits et obligations en matière de santé, sécurité au travail ;

– à vérifier la bonne compréhension des informations données.

Les parties signataires rappellent que la formation doit être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et, le cas échéant, être spécifique aux risques auxquels le salarié est exposé. Elle doit être renouvelée en tant que de besoin.

Concernant le contenu des formations obligatoires, les parties signataires renvoient au guide pratique visé à l'article 2.6 du titre II, tout en précisant dans le présent texte, que la formation doit, *a minima*, nécessairement traiter :

– des risques liés à la circulation des engins et des personnes ;
– des risques liés à l'exécution du travail ;
– de la pratique de mise en place des équipements de protection individuelle, de la conduite à tenir en cas d'accidents.

Elles encouragent la mise en œuvre de sessions de formations pratiques avec des démonstrations effectuées si possible sur les lieux et avec les moyens du travail ou dans des conditions équivalentes.

Elles précisent qu'en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du chef de l'entreprise extérieure que les salariés intervenants ont bien bénéficié d'instructions appropriées aux risques liés à l'intervention dans son entreprise.

Formation des membres du comité social et économique

Conformément au code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Information relative à la sécurité

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu d'organiser et de dispenser une information, dont le contenu est précisé dans le guide pratique, par tous les moyens dont il dispose et notamment par des notes, affiches, livret de sécurité, signalisation appropriée etc., sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Elles insistent pour que les entreprises favorisent les remontés d'informations ou de conclusions relatives à des situations de risques, d'accidents.

Référentiel formation des titres, des diplômes et des certifications professionnelles

Soucieuses de favoriser une appropriation et un partage d'une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les stades de la vie professionnelle des salariés, les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les référentiels formation des diplômes, des certifications professionnelles et des autres formations professionnelles métiers intègrent les aspects santé et sécurité au travail.

Article 3.5 | *Les représentants du personnel*

Afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et la culture santé, sécurité au travail dans les entreprises d'au moins 50 à moins de 300 salariés, les parties signataires conviennent d'instituer un crédit d'heure global en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail s'ajoutant aux heures de délégation prévues par le code du travail.

Chaque entreprise détermine par accord ou convention d'entreprise ou, à défaut d'accord ou de convention, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités d'attribution et la façon de le répartir, sans que ce crédit d'heure puisse être inférieur à :

– 6 heures par mois dans les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;
– 4 heures par mois dans les entreprises de 100 à moins de 300 salariés.

Ces heures peuvent, par exemple, être réparties sur l'année civile entre les membres du comité social et économique ou les membres d'une instance spécifique ou délivrées au salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Elles sont soumises à l'autorisation préalable de l'employeur et peuvent faire l'objet d'un contrôle de bonne utilisation. Elles sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

Ce crédit d'heure conventionnel ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un crédit d'heure global de base équivalent, notamment lorsque l'entreprise fait bénéficier aux membres du comité social et économique d'un crédit d'heure supérieur au crédit d'heure légal.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 à moins de 300 salariés, il pourra être institué une instance dédiée à la santé, sécurité et les conditions de travail. Elle aura pour but d'éclairer et nourrir la réflexion du comité social et économique sans bénéficier des prérogatives de ce comité.

Chaque entreprise détermine par accord ou convention d'entreprise ou, à défaut d'accord ou de convention, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités de composition de cette instance.

Cette instance ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un avantage équivalent, notamment lorsque le nombre de réunions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail est supérieur au nombre légal.

Article 3.6 | *Les acteurs internes spécialisés en prévention*

En considération de leur taille et de leur organisation, les parties signataires suggèrent aux entreprises de dédier, dans le respect des règles de délégation, la politique santé, sécurité au travail à un acteur référent spécialisé en prévention des risques professionnels.

Cette personne ou ce service doit notamment avoir pour rôle d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, l'évaluation des risques, l'établissement d'un programme de prévention, la mise en œuvre de ce dernier et le suivi des mesures et doit collaborer activement avec l'ensemble des acteurs santé, sécurité au travail de l'entreprise visés dans le présent titre.

À titre d'exemple, elle ou il assure également la mise en œuvre et le suivi d'un certain nombre de dispositions du présent accord, tels que :

– l'élaboration et la mise à jour du document unique et du plan d'actions visés à l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
– la réalisation d'analyses de risques conformément aux dispositions du paragraphe 2.2.2 l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
– le suivi du système de management de la santé, sécurité au travail par référence à l'article 2.3 du titre II du présent accord ;
– l'accueil et la formation des nouveaux embauchés prévus à l'article 2.5 du titre II du présent accord ;
– la coordination de la prévention avec les intervenants des entreprises extérieures citée à l'article 2.4 du titre II du présent accord ;
– le suivi des actions de prévention mises en œuvre telles que mentionnées au paragraphe 2.2.6 de l'article 2.2 du titre II du présent accord.

En considération de ses missions, cette personne ou ce service assure la circulation de l'information entre l'ensemble des acteurs visés au présent accord et peut faciliter, au-delà du déve-

loppement d'une culture santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise, la mise en place d'un système de management de la sécurité tel que visé à l'article 2.3 du titre II du présent accord.

Article 3.7 | *Médecine du travail, service de santé au travail (SST), intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)*

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent faire émerger la prévention des risques professionnels comme un enjeu prioritaire pour la santé des salariés dans les entreprises de toutes tailles.

Elles ont conscience que ce souhait peut conduire à l'expression de nouveaux besoins dans le cadre de démarches proactives et pertinentes qui imposent une juste réponse des services extérieurs en charge de la médecine au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires relèvent que les collaborations avec les médecins du travail, les services de santé au travail, les intervenants en prévention des risques professionnels peuvent permettre des stratégies de collaboration vertueuse.

À ce titre, elles soulignent le fait que les services de santé au travail peuvent faire appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels dont la mission est d'intervenir en complément du médecin du travail afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce dernier doit avoir reçu une habilitation qui est délivrée compte tenu de différents critères, notamment d'indépendance, de compétences et d'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Si les grandes entreprises se sont structurées pour parvenir à des démarches volontaires d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels, les parties signataires constatent que les petites et moyennes entreprises, et surtout les très petites entreprises, ont un fort besoin d'assistance dans ce domaine, d'autant plus que beaucoup d'entre elles ne savent pas, bien souvent, déterminer et exprimer leurs besoins.

Elles souhaitent, qu'au-delà du suivi clinique des salariés, la médecine du travail puisse utiliser efficacement le dispositif de tiers-temps.

Elles appellent aujourd'hui à une nouvelle dynamique dans le cadre de la pluridisciplinarité souhaitée par les partenaires sociaux du niveau interprofessionnel et prônée par le ministère du travail, en soulignant l'importance du rôle de la médecine du travail et des services de santé au travail, qui est d'abord exclusivement préventif.

Elles rappellent en effet que ces derniers doivent notamment participer, dans la mesure du possible sur les lieux du travail, à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation des postes et des techniques, à la surveillance de la santé des salariés. Ils doivent également faire part et partager leur vision de spécialiste avec les acteurs de l'entreprise et constituer, à ce titre, un maillon indispensable pour accompagner la déclinaison opérationnelle de la politique de santé, sécurité au travail.

Dans le contexte actuel d'accentuation prévisible de la pénurie de médecins du travail, les partenaires sociaux suivront avec attention les réformes en cours. Ils s'engagent à faire entendre, le cas échéant, leurs voix dans les débats et discussions en cours ou à venir afin de favoriser l'émergence de dispositions propres à assurer l'organisation et l'efficience du système français de prévention des risques professionnels.

Les parties conviennent de se réunir afin d'évaluer l'efficacité de la politique retenue dans le présent accord lors de commissions de suivi réunies tous les 2 ans ou à l'initiative de la partie la plus diligente.

En outre, les fédérations professionnelles s'engagent à fournir annuellement un état statistique des accidents et des maladies professionnels. Dans la mesure du possible, elles feront appel aux ingénieurs-conseils de la CNAM-TS pour en favoriser la lecture et l'appropriation.

Accord relatif à la prévoyance et au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

Chapitre Ier Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place des garanties minimales collectives de prévoyance garantissant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ces garanties minimales visent les risques décès et arrêt de travail, respectivement prévus aux chapitres II et IV du présent accord.

Chapitre II Garanties risque décès

Article 2.1 | *Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive et frais d'obsèques*

En fonction de leur situation de famille, les salariés ou les ayants droit à défaut de choix de ces derniers, peuvent opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation.

Article 2.1.1 | *Capital décès*

En cas de décès d'un salarié, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 5.2 du chapitre V du présent accord :

– salarié sans enfant : 100 % du salaire annuel brut de référence ;

– majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence. 30 % si le salarié ingénieur ou cadre décède lors d'un déplacement professionnel effectué en avion ou lors d'un déplacement professionnel de plus de 1 mois consécutif.

Exemples :

1. Salarié ayant un enfant : versement d'un capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence.

2. Salarié ayant deux enfants à charge : versement d'un capital décès égal à 140 % du salaire annuel brut de référence.

Article 2.1.2 | *Double effet*

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou concubin ou de la personne liée par le pacte civil de solidarité, et alors qu'il reste des enfants à charge de l'assuré, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation « Double effet ».

Article 2.1.3 | *Invalidité absolue et définitive*

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement met fin à la garantie capital décès.

Article 2.1.4 | *Frais d'obsèques*

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge (conformément à la définition de l'article 2.3), est versé un capital ayant pour but d'indemniser forfaitairement le béné-

ficiaire des conséquences du décès. Ce capital est équivalent à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

Article 2.1.5 | *Ayants droit du capital décès*

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

– au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin ;

– à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptés ;

– à défaut à ses descendants ;

– à défaut aux ascendants directs, aux pères et mères survivants ;

– à défaut aux autres héritiers.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s) par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Article 2.2 | *Garanties rente éducation*

En cas de décès d'un salarié, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 75 % et d'une rente éducation par enfant à charge. Celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

– 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'à 10 ans ;

– 10 % de la tranche A du salaire annuel brut entre 10 ans et 17 ans ;

– 15 % de la tranche A du salaire annuel brut de 17 ans à 26 ans, en cas de poursuite d'études.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. Elle est viagérisée pour les enfants reconnus invalides avant leur 26e anniversaire.

Son choix prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changé. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié.

Article 2.3 | *Définition de l'enfant à charge*

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré nés ou à naître ou ceux de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

– âgés de moins de 17 ans : sans condition ;

– âgés de 18 à 20 ans : s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;

– âgés de 21 à 25 ans : s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;

– atteints d'un handicap fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité avant leur 26e anniversaire.

Article 3.1 | *Garanties de ressources en cas de maladies, d'accidents*

Le salarié malade ou victime d'un accident bénéficie d'une garantie de ressources versée par l'employeur, sous réserve qu'il ait informé l'entreprise de sa situation avec, le cas échéant, les justificatifs idoines.

La garantie de ressources assurée à l'intéressé est égale à 90 % de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette garantie est subordonnée au versement des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle est atteinte par l'addition des indemnités journalières de sécurité sociale, de la quote-part patronale des indemnités de tout autre régime de prévoyance ou de compensation et d'un versement complémentaire assuré par l'entreprise.

Elle est fonction d'une durée de versement calculée conformément à l'ancienneté du salarié. Elle ne peut, aux cours de 12 mois consécutifs, dépasser les durées fixées ci-dessous :

	Ancienneté	Maintien du salaire brut (sous déduction des IJSS) à 90 %
Accident du travail	4 mois à 1 an	60 jours
Maladies d'origine professionnelle ou non et accidents du travail ou non	1 à 5 ans	75 jours
	5 à 10 ans	90 jours
	10 à 15 ans	105 jours
	15 à 20 ans	120 jours
	20 à 25 ans	150 jours
	25 à 30 ans	180 jours
	> 30 ans	195 jours

L'entreprise est invitée à recourir à la subrogation pour l'application du présent régime d'indemnisation. Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par l'intéressé.

Article 3.2 | *Délai de carence*

Il n'existe pas de délai de carence en cas :

– d'hospitalisation ;

– d'acte chirurgical ;

– de rechute au titre d'un accident de travail ;

– de dispositions légales applicables aux maladies professionnelles et les accidents du travail ;

– de dispositions particulières en vigueur pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Dans les autres cas, la garantie de ressource due au titre de la maladie est versée par l'entreprise à compter :

– du 2e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur 12 mois consécutifs ;

– du 3e jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur 12 mois consécutifs ;

– du 4e jour de l'arrêt de travail à partir d'une troisième absence sur 12 mois consécutifs.

Article 4.1 | *Garantie d'indemnisation relative à l'incapacité temporaire de travail*

Il sera versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, qu'ils soient professionnels ou non, et pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité.

Cette indemnisation intervient à compter des jours présentés dans le tableau ci-dessous, décomptés en jours d'arrêt de travail, continu ou discontinu, sur une période de 12 mois consécutifs :

Toute catégorie professionnelle	Ancienneté	Prévoyance conventionnelle Maintien du salaire brut à 70 % (sous déduction des IJSS)
Maladies d'origine professionnelle ou non et accidents du travail ou non	1 à 5 ans	À partir du 76ème jour jusqu'au 1095ème jour
	5 à 10 ans	À partir du 91ème jour jusqu'au 1095ème jour
	10 à 15 ans	À partir du 106ème jour jusqu'au 1095ème jour
	15 à 20 ans	À partir du 121ème jour jusqu'au 1095ème jour
	20 à 25 ans	À partir du 151ème jour jusqu'au 1095ème jour
	25 à 30 ans	À partir du 181ème jour jusqu'au 1095ème jour
	> 30 ans	À partir du 196ème jour jusqu'au 1095ème jour

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités chômage…), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse, notamment :

– lors de la reprise du travail ;
– au décès du salarié ;
– lors de la mise en invalidité ;
– à la date possible de liquidation de la pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Article 4.2 | *Garantie rente invalidité*

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1re catégorie, le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Article 5.1 | *Bénéficiaires des garanties*

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Le droit à garantie 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 accord.

Le cas échéant, il appartient au salarié d'informer l'employeur des éventuels changements de situations de famille. Les parties signataires conseillent aux entreprises d'organiser un suivi régulier permettant de tenir compte de ces changements de situation et ce, au moins une fois par an.

Article 5.2 | *Salaire de référence servant au calcul des prestations de prévoyance*

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire est reconstitué *pro rata temporis*.

Article 5.3 | *Répartition des cotisations*

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement les améliorant, la quote-part salariale du salarié consacrée au financement des garanties de prévoyance prévues dans le présent accord aux chapitres II (garanties risque décès) et III (garanties risques arrêts de travail) ne peut globalement excéder 50 %.

Article 5.4 | *Revalorisation*

Article 5.4.1 | *Revalorisation des garanties invalidité ou incapacité permanente*

Les prestations complémentaires d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite Agirc-Arrco.

Article 5.4.2 | *Revalorisations des garanties rentes éducation*

Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration des organismes compétents. Ceux-ci assurent le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes.

Article 5.5 | *Suspension du contrat de travail*

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues à l'assuré moyennant paiement des cotisations :

– dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

– dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur, bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1er jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Si l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Pour les éventuelles absences non indemnisées, l'employeur informera le salarié, par écrit, lors de la notification d'autorisation d'absence, des éventuelles possibilités dont il dispose pour continuer à bénéficier des garanties de prévoyance.

Article 5.6 | *Rupture du contrat de travail*

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent accord.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions légales et conventionnelles.

Ce système dit de « portabilité » est assuré par un système de mutualisation, son coût est intégré à la cotisation versée au titre de la couverture des salariés sous contrat de travail.

Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent accord, sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période. Par conséquent leur versement prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations-chômage, que l'intéressé aurait perçus s'il n'avait pas été en arrêt de travail, seront inférieurs aux prestations sécurité sociale.

L'ancien salarié qui refuse le bénéfice de ce dispositif doit le notifier à son ancien employeur dans les 10 jours qui suivent la rupture de son contrat de travail.

Article 5.7 | *Conséquences d'un changement d'organisme assureur*

La résiliation d'un contrat de prévoyance justifié par un changement d'organisme assureur met fin aux garanties.

Conformément au code de la sécurité sociale, les prestations périodiques, versées sous forme de rente en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur assumera les revalorisations futures.

Conformément aux dispositions légales, les garanties décès sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Les garanties décès sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail.

Article 5.8 | *Exclusions générales*

Ne sont pas garanties dans le cadre du présent accord, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

– d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;

– de la désintégration du noyau atomique ;

– d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;

– les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour homicide volontaire ou tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme coauteurs ou complices.

Article 5.9 | *Suivi de l'accord*

Une commission paritaire de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La représentation des partenaires sociaux est assurée, d'une part, par un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de représentants de la partie patronale. Chacun de ces représentants pourra se faire assister par un conseiller technique. Le ou les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leur organisation.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, et exceptionnellement à la demande d'une des parties de la convention d'assurance dans les 45 jours qui suivent la demande. La demande exceptionnelle de réunion devra être accompagnée d'un écrit motivant la cause de cette demande.

La commission de contrôle et de gestion est chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. En ce sens, elle est notamment compétente pour :

– l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;

– l'examen des comptes de résultat et bilan financier ;

– le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;

– se prononcer sur les partenariats avec les organismes assureurs et/ou de courtage référencé au niveau national ;

– le suivi des éventuelles actions sociales avec le ou les organismes assureurs ;

– la négociation avec le ou les organismes assureurs, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;

– l'étude d'accès des entreprises au régime de mutualisation ;

– la commande d'études statistiques auprès du ou des organismes assureurs ;

– proposer aux représentants en charge de la négociation collective toute mesure visant à améliorer les résultats financiers du régime de prévoyance, notamment en cas de déséquilibres techniques, et/ou à développer les périmètres de garantie ;

– examiner les éventuelles questions relatives à l'application de l'accord.

Article 5.10 | *Dispositions générales relatives à l'application de l'accord*

Le présent accord ne remet pas en cause les accords et avantages plus favorables existants dans les entreprises. Ils pourront néanmoins être rediscutés dans le cadre d'accords collectifs y compris pour ce qui concerne la carence maladie visée à l'article 3.2.

Préambule

Dans une démarche d'attractivité des branches concernées, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin que les entreprises relevant du champ d'application du présent accord offrent à l'ensemble de leurs salariés une couverture complémentaire frais de santé obligatoire qui soit plus avantageux que le régime minimal légal.

Les parties signataires ont ainsi entendu, par le présent accord, définir le montant de la cotisation minimale, ainsi que la répartition employeur/salarié de la cotisation.

Article 1er | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet de fixer un montant minimum de cotisation que les entreprises devront consacrer à la mise en place d'un régime frais de santé au niveau de la branche Production/Transformation papier carton.

Celles-ci seront libres de choisir – selon les modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale – la couverture qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans ce cadre et l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

Article 2 | *Financement du régime*

Les entreprises devront consacrer un montant minimal de cotisations à l'instauration d'une couverture complémentaire frais de santé.

La cotisation minimale à un régime frais de santé pour la couverture du salarié seul est fixée à 1,48 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois au total, à répartir entre employeur et salarié dans les conditions fixées ci-après.

Néanmoins, afin de tenir compte des spécificités du régime local d'Alsace-Moselle et de ne pas créer de disparités sur l'ensemble du territoire national, pour les entreprises dont les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de cette cotisation minimale est de 0,81 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois.

La cotisation prévue par le présent accord ne se cumule pas avec les cotisations pour financer un régime frais de santé qui peuvent déjà exister dans les entreprises.

Les cotisations mentionnées ci-dessus incluent les taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale, applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu'elles sont en vigueur à la date d'application du présent accord. Elles comprennent le financement du dispositif de portabilité.

Article 3 | *Répartition de la cotisation*

Les cotisations minimales au régime frais de santé définies à l'article 3 (y compris pour les entreprises relevant du régime local Alsace-Moselle) sont réparties de la manière suivante :

– 50 % minimum à la charge de l'employeur ;

– 50 % maximum à la charge du salarié.

Cette répartition de financement salarial s'impose aux salariés des entreprises visées dans le présent accord sauf dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4 ou des cas de dispenses d'affiliation légaux ou conventionnels.

Article 4 | *Application du présent accord dans les entreprises*

Les entreprises devront souscrire à date d'effet du présent accord un contrat en conformité avec les présentes obligations.

Il est entendu qu'il est possible au sein d'une entreprise de l'une des conventions collectives visée par le présent accord de définir, selon les modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

– une cotisation supérieure à celle prévue à l'article 2 du présent accord ;

– et/ou une répartition du financement mentionnée à l'article 3 plus favorable aux salariés.

À titre d'exemple, certains assureurs et mutuelles proposent, comme indiqué en annexe, des garanties pour la cotisation minimale prévue à l'article 2. Des options complémentaires au régime de base peuvent être proposées, selon les exemples présentés en annexe au présent accord. Cette annexe ne s'impose pas aux entreprises.

Dans un second temps, les organisations syndicales s'engagent à travailler à partir du 2d semestre 2020 sur une grille de garanties spécifique, en lien avec un actuaire. Ce travail pourrait aboutir à une recommandation de branche.

Article 5 | *Suivi de l'accord*

Les parties signataires conviennent que la commission prévue par l'accord relatif à la prévoyance sera compétente pour assurer le suivi du présent accord.

Annexe illustrative

GARANTIES CCN POUR LE PERSONNEL DES INDUSTRIES DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969 (IDCC 489)

Les présentes Garanties sont considérées comme responsables et respectent les obligations de prise en charge minimales et les plafonds fixés par les articles L.871-1 et L.911-7 et leurs textes d'application. Dans ce cadre, elles sont susceptibles d'évoluer en cas de modification de ces textes. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100% Santé ». Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «Y COMPRIS LES PRESTATIONS VERSEES PAR LE REGIME OBLIGATOIRE (RO) », c'est à dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO). Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture et verres. Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge. Les Garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre. Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées. Les conjoints peuvent bénéficier de ces garanties dans les mêmes conditions que les salariés bénéficiaires.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS (1)		PRESTATIONS (1)		PRESTATIONS (1)	
	Garanties Conventionnelles (base) à 1,48 % du PMSS		Garanties Conventionnelles (Option 1) à 1,73 % du PMSS + 1,01 du PMSS par enfant		Garanties Conventionnelles (Option 2) à 2,01 % du PMSS + 1,10 % du PMSS par enfant	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)						
Forfait journalier hospitalier	100% FR		100% FR		100% FR	
Frais de séjour	250 % BR		350 % BR		250 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	250 % BR	200 % BR	350 % BR	200 % BR	450 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	60 € par jour		80 € par jour		100 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans non remboursés par le RO	60 € par jour		80 € par jour		100 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR		100 % FR		100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)						
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux						
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	100 % BR	150 % BR	130 % BR	200 % BR	180 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	170 % BR	150 % BR	200 % BR	175 % BR	250 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	170 % BR	150 % BR	200 % BR	175 % BR	300 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	170 % BR	150 % BR	200 % BR	175 % BR	300 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	150 % BR		200 % BR		300 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR		200 % BR		300 % BR	
Médicaments	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
- Médicaments remboursés par le RO						
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	Néant		100 € par an et par bénéficiaire		150 € par an et par bénéficiaire	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	Néant		100 € par an et par bénéficiaire		150 € par an et par bénéficiaire	
- Patch anti-tabac	Néant		150 € par an et par bénéficiaire		250 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire		100 % BR + 600 € par an et par bénéficiaire		100 % BR + 800 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES						
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.						
Equipement « 100% SANTE » *	A compter du 01/01/2021 : 100% FR * Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 400 € par oreille appareillée		A compter du 01/01/2021 : 100% FR * Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 600 € par oreille appareillée		A compter du 01/01/2021 : 100% FR * Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 800 € par oreille appareillée	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre : 100 % BR + 400 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO		A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre : 100 % BR + 600 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO		A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre : 100 % BR + 800 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical		Telle que définie à la garantie Matériel médical		Telle que définie à la garantie Matériel médical	
OPTIQUE						
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO. Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de16 ans, hors exception réglementaire.						
Equipement « 100% SANTE » *	100% FR *		100% FR *		100% FR *	
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres						
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	100 € par monture		100 € par monture		100 € par monture	
- Monture						
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)						
o Sphère de -6 à +6	90 €		110 €		130 €	
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8	100 €		120 €		140 €	
o Sphère < -8 ou > +8	110 €		130 €		150 €	
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)						
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0	100 €		120 €		140 €	
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	100 €		120 €		140 €	
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	120 €		140 €		160 €	
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	110 €		130 €		150 €	
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0	120 €		140 €		160 €	
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	100 €		120 €		140 €	
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	120 €		140 €		160 €	
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	130 €		150 €		170 €	
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)						
o Sphère de -4 à +4	160 €		180 €		200 €	
o Sphère < -4 ou > +4	170 €		190 €		210 €	
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)						
o Sphère de -8 à +8	180 €		200 €		220 €	
o Sphère < -8 ou > +8	190 €		210 €		230 €	
- Prestations d'adaptation	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Lentilles correctrices	150 € par an et par bénéficiaire		250 € par an et par bénéficiaire		350 € par an et par bénéficiaire	
- Remboursées par le RO						
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire		250 € par an et par bénéficiaire		350 € par an et par bénéficiaire	
Autres prestations optiques	300 € par œil		500 € par œil		800 € par œil	
- Kératochirurgie						
DENTAIRE						
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	100% FR *		100% FR *		100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
- Soins dentaires						
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	150 % BR		150 % BR		250 % BR	
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *						
- Prothèses dentaires Tarif maitrisé et libre						
Dent visible	300 % BR		375 % BR		475 % BR	
Dent non visible	250 % BR		300 % BR		350 % BR	
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	300 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire		400 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire		500 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire	
- Inlays-Core Tarif maitrisé et libre	150 % BR		200 % BR		250 % BR	
Orthodontie	300 % BR		350 % BR		450 % BR	
- Remboursée par le RO						
- Non remboursée par le RO	200 % BRR		250 % BRR		350 % BRR	
Autres prestations dentaires	300 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire		400 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire		500 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	forfait de 900€ par an et par bénéficiaire		forfait de 1 200€ par an et par bénéficiaire		forfait de 1 500€ par an et par bénéficiaire	
- Parodontologie						
AUTRES GARANTIES						
Transport	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Natalité (3)						
- Forfait maternité : naissance	150 € par naissance		250 € par naissance		350 € par naissance	
Cure thermale (3)	100 % BR		200 % BR		300 % BR	
- Remboursée par le RO						
Médecine douce (3)	25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire		35 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire		50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire	
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe						
Prévention / Dépistage	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)						
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	Néant		50 € par an et par bénéficiaire		100 € par an et par bénéficiaire	
- Psychologue non remboursé par le RO	Néant		35 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire		50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire	
Assistance à domicile	OUI		OUI		OUI	
Plateforme conseil	OUI		OUI		OUI	

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme
BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu
FR : Frais réels
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/
RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire
(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».
(1) Selon les dispositions prévues au Contrat.
(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1er janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.
(3) Précisions sur les garanties :
Implantologie dentaire : Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
Natalité : Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties
Cure thermale : Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce : Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.

Article 1er | *Commissions et réunions paritaires*

1.1. Commission paritaire de négociation

Les commissions paritaires de négociation sont composées d'un nombre maximum de représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Le nombre maximum de représentants salariés est fixé à six représentants (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral) par organisation syndicale représentative de salariés.

Le nombre de commissions paritaires est fonction d'un calendrier annuel arrêté paritairement.

1.2. Réunions préparatoires

En vue de la tenue des sessions de négociation paritaire sur un sujet donné, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions dites préparatoires.

Ces réunions auront pour objectif de définir les mandats utiles à l'entrée en négociation et utiles à la finalisation de cette dernière.

En tout état de cause, les réunions préparatoires seront déclenchées à l'initiative des parties prenantes à la négociation et se situeront idéalement en début et fin de négociation.

À ces réunions préparatoires pourront être convoqués des salariés représentant les organisations syndicales représentatives au niveau conventionnel, à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés.

1.3. Groupes de travail paritaires restreints

En vue de préparer les négociations devant être conduites en réunions paritaires de négociation, des groupes de travail paritaires restreints pourront être réunis, d'un commun accord entre la délégation patronale et les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces groupes de travail sont composés, sauf circonstance exceptionnelle, de trois représentants (incluant le responsable ou coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail, pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Ces groupes de travail ne pourront pas se substituer à la négociation, ils permettent aux différentes parties d'échanger leur point de vue avant qu'un texte ne soit formalisé.

Article 2 | *Garantie d'indemnisation des rémunérations et remboursement des frais de déplacement*

2.1. Garantie d'indemnisation des rémunérations

La participation de salariés à une réunion paritaire de négociation à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir

un préjudice financier découlant de sa participation à une des réunions prévues dans le présent texte.

Conformément au code du travail, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds pour le financement du dialogue social.

2.2. Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

Article 3 | *Autorisation d'absence*

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires à un groupe de travail restreint ou aux réunions préparatoires doivent être adressées dans un délai raisonnable qui ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer auxdites réunions.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions paritaires. Sauf circonstance exceptionnelle, les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés au moins 3 semaines avant la date prévue de rencontre. Les organisations syndicales de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Par principe, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou groupes de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les entreprises tiendront toutefois compte de la situation des salariés désignés à participer aux réunions nationales au regard des règles régissant les temps de repos journalier et hebdomadaire, notamment pour les salariés en équipe.

Les accidents éventuellement subis lors des réunions prévues ci-dessus, ainsi que les trajets pour s'y rendre, entraîneront l'application des règles conventionnelles et/ou d'entreprise relative à l'indemnisation des accidents de travail et de trajet.

Accord relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques…, les entreprises sont confrontées à des variations de leur activité et doivent en permanence s'adapter.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries des papiers cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elles réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations.

Les mesures visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leur emploi, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

Article 1er | *Objet de l'accord*

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l'OPCO2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, telle que prévue par l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail. Le conseil d'administration de l'OPCO2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCO2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord. Les formations visent en priorité l'évolution des compétences des salariés.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif et en établira un bilan annuel.

Article 2 | *Date d'application de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 17 avril 2020.

Accord relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er | *Missions principales*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour missions générales de :

– négocier des conventions et accords collectifs au niveau de la branche ;

– représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– exercer un rôle de veille, notamment sur les conditions de travail, la durée du travail, le handicap, l'égalité professionnelle et l'emploi ;

– exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, dans les conditions fixées en annexe de cet accord ;

– rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

La CPPNI exerce également des missions conventionnelles de conciliation et d'interprétation afin d'examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention collective.

Article 2 | *Modalités générales de fonctionnement*

2.1. Présidence et secrétariat

La commission est présidée par un représentant de la délégation patronale.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale.

2.2. Dates et thèmes des réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, chaque collège, salarié et employeur, communique à l'autre collège les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est adressé au moins 3 semaines calendaires avant la date fixée pour la réunion.

2.3. Composition et conditions d'indemnisation des salariés d'entreprises participant aux réunions

La composition de la commission, la prise en charge des frais ainsi que la rémunération des salariés d'entreprises participant aux réunions de la CPPNI sont prévues par un accord spécifique.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

La participation des salariés à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une de ces réunions.

Article 3 | *Modalités particulières de fonctionnement dans le cadre des missions de conciliation et d'interprétation*

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est instituée au sein de la CPPNI pour examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auront pas été réglés sur le plan de l'entreprise.

Cette commission sera composée de :

– un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative signataire ;

– et d'autant de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative signataire.

Chacun des titulaires pourra être assisté d'un suppléant qui n'aura pas droit de vote.

L'organisation professionnelle agissant au nom de tous les syndicats représentatifs signataires, saisie du litige par la partie en cause, convoquera la commission qui devra être réunie dans un délai de 3 semaines, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, à partir de la date à laquelle l'organisation professionnelle aura reçu la lettre recommandée lui demandant la réunion de la commission.

La commission devra entendre les parties en cause séparément ou contradictoirement. Une note établie par chaque partie intéressée devra être remise au préalable à la commission. Les parties ont le droit de se faire assister d'un conseil syndical de leur choix.

La commission fera connaître sa décision immédiatement après avoir siégé et, en toute occurrence, dans un délai maximum de 4 jours ouvrables.

Si les propositions faites par la commission sont acceptées par les parties, il est dressé un procès-verbal de conciliation qui devient exécutoire.

Si une des parties intéressées n'approuve pas les propositions soumises, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation et chacune des parties reprend sa liberté d'action.

Jusqu'à la décision de la commission paritaire, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation collective de travail ne pourra intervenir.

Lorsque la commission paritaire est réunie en vue d'interpréter le texte de la convention collective, elle dispose d'une alternative :

– si l'avis qu'elle émet est donné à l'unanimité, il a la même valeur que la convention elle-même ;

– si l'unanimité n'est pas obtenue, le procès-verbal expose les divers points de vue exprimés.

Dans l'un ou l'autre cas, l'avis donné est adressé aux organisations signataires de la présente convention.

Annexe Transmission des conventions et accords d'entreprise

Conformément au code du travail, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre des matières suivantes :

– la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

– le repos quotidien ;

– les jours fériés ;

– les congés payés et autres congés ;

– le compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse numérique ou postale ci-contre : secretariat@unidis.fr ou UNIDIS, 23, rue d'Aumale, 75009 Paris.

Le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité de ces conventions et accords.

Par ailleurs, la partie la plus diligente informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Article 1er | *Objet*

Le présent accord a pour objet de créer un fonds mutualisé visant à compléter le financement du dialogue social dans la négociation collective de branche et l'exercice du paritarisme dans la production et la transformation des papiers cartons, en mode projet, les années où d'importantes négociations collectives sont programmées. Il a également pour objet de déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds.

Article 2 | *Contribution conventionnelle pour le financement du dialogue social de branche*

Au-delà des négociations de branche annuelles, trisannuelles ou quinquennales obligatoires, certains projets de négociation peuvent nécessiter des moyens pour les partenaires sociaux du fait de leur complexité, de leur caractère exceptionnel ou du temps d'analyse et de préparation qu'ils requièrent.

Afin de se donner les meilleures chances de réussite lorsque le programme annuel des négociations collectives de branche comprend des projets importants, complexes, chronophages ou inhabituels (rapprochement de conventions collectives, appel d'offres dans le cadre du régime de branche sur la prévoyance, mise en place de garanties de branche spécifiques pour les frais de santé, mise en place de la CPPNI…), les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle pour toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers et cartons, indépendamment de leur situation au regard des fédérations professionnelles.

Cette contribution, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et sera destinée à financer en partie les frais qui seront engendrés par ces travaux.

Un programme annuel des négociations et travaux paritaires sera défini paritairement en CPPNI au mois de décembre de l'année N – 1. À cette occasion, les partenaires sociaux décideront de la collecte de la contribution conventionnelle pour l'année N, en fonction de l'importance des projets de négociation.

2.1. Affectation de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution recueillie doit bénéficier aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau de la branche pour financer en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes et pour mener paritairement de nouveaux projets ambitieux.

L'utilisation de ces ressources permettra à ces organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement optimal de leurs missions dans le cadre des projets définis dans le programme annuel, notamment :

– l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;

– le cas échéant, le remboursement des frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat…) ;

– la valorisation du temps passé par des experts et/ou les permanents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions

paritaires plénières production/transformation des papiers cartons, groupes de travail techniques et réunions préparatoires afférentes ;

– les honoraires d'étude, de recours à des experts extérieurs et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs sur la quote-part propre à chaque organisation.

2.2. Prélèvement des fonds

La contribution conventionnelle dialogue social est appelée sur une base forfaitaire, dont le montant varie selon la taille des entreprises ; les montants sont définis à l'article 2.4 du présent accord. La contribution est appelée pour la première fois en 2021, quelle que soit la date d'extension du présent accord. Les modalités de collecte et de recouvrement sont déterminées par la commission statutaire paritaire dialogue social de l'AFIFOR, telle que définie à l'article 2.3 du présent accord. La contribution conventionnelle dialogue social sera collectée par l'AFIFOR, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

2.3. Gestion et répartition des fonds

Une commission statutaire paritaire dialogue social est créée spécialement au sein de l'AFIFOR afin de gérer les fonds paritaires tels que visés à l'article 2 du présent accord.

Cette commission a pour objet de gérer les contributions issues de la collecte de la contribution conventionnelle dialogue social, leur répartition, et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

La commission statutaire paritaire dialogue social créée au sein de l'AFIFOR est composée de la manière suivante :

– collège salarié : un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans les champs professionnels visés ;

– collège employeur : le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales représentatives de salariés ; ces représentants sont désignés par l'UNIDIS.

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'UNIDIS.

La contribution conventionnelle sera versée par l'AFIFOR aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre de l'année N – 1. Ces dernières devront transmettre à la commission paritaire dialogue social les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par cette commission. La contribution suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs. En cas d'utilisation non conforme des fonds selon les règles définies par la commission paritaire dialogue social et par le présent accord, les sommes indûment versées seront imputées sur la ou les contributions suivantes.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par la commission paritaire dialogue social.

Les missions de la commission statutaire paritaire dialogue social sont notamment les suivantes :

– déterminer les modalités de collecte et de recouvrement de la contribution en sélectionnant, le cas échéant, le prestataire chargé de réaliser et suivre l'état d'avancement de la collecte, relancer les entreprises, etc. ;

– fixer le montant des frais de collecte et de gestion au titre de cette prestation ;

– définir le calendrier de collecte de la contribution conventionnelle complémentaire.

Les statuts de l'AFIFOR seront modifiés en fonction des dispositions définies dans le présent article.

2.4. Montant et répartition de la contribution conventionnelle complémentaire

Le montant annuel de la contribution conventionnelle complémentaire dialogue social est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise, à savoir :

– 150 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

– 250 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;

– 340 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;

– 600 € pour les entreprises de 100 à moins de 300 salariés ;

– 700 € pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Les pénalités suivantes sont fixées en cas de retard de paiement de la contribution conventionnelle complémentaire du dialogue social : 50 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 3 mois par l'entreprise, et 100 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 6 mois.

Le montant de la contribution collectée est réparti de la manière suivante, après déduction des frais de collecte et de gestion, et sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues aux articles précédents :

– 50 % pour les organisations syndicales représentatives de salariés ;

– 50 % pour l'organisation représentative des employeurs (l'UNIDIS).

Concernant les organisations représentatives de salariés, ce montant sera versé entre chacune des organisations selon une répartition mixte reposant à la fois :

– sur un principe égalitaire : à hauteur de 50 % de la somme à affecter entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, FCE-CFDT, FILPAC-CGT, FO Construction à la date de la signature du présent accord) ;

– et sur un principe proportionnel : en se référant aux arrêtés de représentativité, à hauteur de 50 % de la somme à répartir en fonction de l'ensemble des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale représentative dans l'ensemble des conventions collectives du champ d'application du présent accord.

Les montants et la répartition de la contribution conventionnelle complémentaire sont valables à partir de la collecte 2021. Pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations professionnelles concernées, l'effet sera rétroactif au 1er janvier 2021. Ils pourront être revus chaque année par avenant.

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il pourra être reporté sur le budget de l'année suivante.

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche de la production et de la transformation des papiers cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, l'année suivant l'acquisition de sa représentativité, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion à cet accord et ses avenants éventuels.

La perte de représentativité au niveau de la branche de la production et de la transformation des papiers cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs entraîne l'application des règles suivantes :

– si la perte de représentativité intervient avant le versement des fonds : l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds intervient à compter du 1er jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;

– si la perte de représentativité intervient après le versement des fonds : l'organisation restituera les sommes indues au *pro rata temporis*.

Article 3 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent accord s'applique au 1er janvier 2021 pour une durée de 5 ans.

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

Article 4 | *Clause de revoyure*

À l'issue de la première collecte, la commission paritaire dialogue social se réunira afin de réaliser une analyse de ses résultats, notamment au regard de son montant prévisionnel estimé, à la date de signature du présent accord, à un montant de 100 000 €. Elle formulera si besoin auprès de la CPPNI des recommandations lui permettant, le cas échéant, d'adapter le montant et la répartition par tranche d'effectifs de la contribution conventionnelle complémentaire tels que prévus à l'article 2.4 du présent accord.

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

Préambule

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

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques… qui nécessite l'adaptation permanente des entreprises pour maintenir leur compétitivité face à la variation de leur activité, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont ainsi rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés. C'est ainsi que les partenaires sociaux, grâce à cet accord du 17 avril 2020, ont souhaité donner la faculté aux entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles de solliciter l'OPCO2i afin de financer les coûts des dispositifs de formation spécifiquement mis en œuvre pour les industries des papiers et cartons, et qui visent prioritairement l'évolution des compétences des salariés.

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

■ Industries des cartons, papiers et celluloses :

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

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

L'impact de ces facteurs n'a pas été le même en fonction des familles de produits. La production des papiers à usages graphiques, qui enregistrait déjà une baisse structurelle de son activité, a été touchée de plein fouet par la crise de la « Covid-19 » et par la réduction de capacités de production. Il recule sur les 8 premiers mois 2020 de plus de 28 % par rapport à la même période de 2019. Cette perte de production devrait s'accentuer durant les prochains mois, car la crise a

joué un rôle d'accélérateur d'une tendance enclenchée depuis déjà plusieurs années. Le secteur des papiers d'emballage et de conditionnement, plus dynamique pendant le pic de l'épidémie de la « Covid-19 », s'essouffle en France, comme en Europe, par suite de la baisse de la consommation privée. Ce secteur recule de 2,5 % en 2020 par rapport au 8 premiers mois 2019 et pourrait finir l'année sur cette tendance. La production des papiers d'hygiène se maintient à des niveaux plus élevés qu'en 2019 (+ 1,3 % par rapport à 2019), la demande de ces sortes de papiers étant restée forte depuis le début de l'année grâce à l'usage de ces produits, qui contribuent pour partie à la lutte contre la pandémie. Ce secteur devrait être le seul à connaître une évolution positive de l'activité en 2020. Enfin, la pâte marchande souffre d'un contexte de forte réduction des cours, consécutif à la faiblesse de la demande mondiale.

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

■ Industries des cartons ondulés :

Après l'annonce du confinement, même au plus fort de la crise, les outils de production ont continué à tourner, malgré la nécessité d'adapter les modes de fonctionnement aux contraintes sanitaires et celle de jongler avec un taux d'absentéisme parfois important. Face à l'augmentation rapide et très fluctuante de la demande d'emballages dans les secteurs agroalimentaires, de l'hygiène et de la santé, les entreprises ont su réagir rapidement pour adapter leur production et apporter des solutions concrètes et personnalisées à leurs clients. Cette hausse n'a cependant pas été suffisamment importante pour compenser la baisse de la demande des secteurs à l'arrêt, comme l'automobile, l'électronique ou la chimie. Les usines ont fonctionné en moyenne à 90 %, les secteurs de l'agroalimentaire, de la pharmacie et de l'e-commerce continuant de légèrement tirer la demande avec des hausses de 10 à 20 % par rapport à la normale, mais on a constaté à fin avril une baisse totale depuis le début de l'année de plus de 8 % des volumes produits en m^2/jour par rapport à 2019.

En sortie de confinement, les niveaux de consommation sont peu à peu revenus à la normale, voire ont été stoppés le temps de consommer les stocks constitués. La demande des secteurs essentiels durant le confinement a chuté et les autres secteurs d'activité ont commencé à reprendre, dans un contexte économique particulièrement difficile. Les entreprises se sont à nouveau réorganisées pour répondre à leurs clients traditionnels. Les niveaux normaux de production ne sont cependant pas revenus à la normale et les entreprises ont maintenant eu à faire face à une baisse d'activité sans précédent depuis de nombreuses années. À fin juin la production en cumul depuis le début de l'année par rapport à 2019 était de – 8,7 % en m^2/jours (– 15 % en mai et – 12 % en juin).

L'été a vu la production se stabiliser à des niveaux équivalents ou légèrement en dessous de 2019 et à fin août 2020, la production en cumul depuis le début de l'année en m^2/jours est à – 6,8 %.

■ Fabrication d'étiquettes adhésives :

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

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

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

■ Hygiène :

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

Dans ce contexte, les salariés du secteur hygiène se sont mobilisés pour assurer la fabrication et l'approvisionnement de ces produits de 1re nécessité, cette implication a permis de limiter les impacts sur le niveau d'activité. Les volumes destinés à la grande distribution ont été élevés pendant le confinement national.

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

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

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

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

C'est dans ce contexte économique inédit aux perspectives incertaines, et contrastées en fonction des secteurs et des entreprises, que les partenaires sociaux encouragent ces dernières à se saisir de ce dispositif d'activité réduite par la voie de la négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe afin que l'accord de branche joue un rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations d'ores et déjà ouvertes sur ce thème, qui doivent se poursuivre loyalement. Les parties signataires rappellent également que l'entrée

dans ce dispositif et son renouvellement sont subordonnés à l'homologation par l'administration du document élaboré par l'employeur.

Article 1er | *Objet de l'accord*

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

Article 2 | *Conditions concrètes de recours à l'arme par les entreprises*

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

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

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

Article 3 | *Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle*

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

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

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

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

Article 4 | *Indemnisation par l'employeur des salariés placés en activité réduite et en cas de rupture du contrat de travail*

Selon l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, « le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 | *Indemnisation de l'employeur par l'État*

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

Article 6 | *Activités et salariés concernés par ce dispositif*

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

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

Article 7 | *Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et délai de prévenance*

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

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

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

Article 8 | *Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle*

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

8.1. Engagements en matière d'emploi

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

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

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

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

8.2. Engagements en matière de formation professionnelle

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

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

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

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

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

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de l'OPCO2i, conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation (CPNEF) ou cofinancer elle-même le projet.

Article 9 | *Modalités d'information des institutions représentatives du personnel*

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

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

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

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

Article 10 | *Date d'application et durée de l'accord*

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

Il couvre tous les documents visés en article 2 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

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

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : **1267** | **PÂTISSERIE**

Avenant n° 93 du 12 janvier 2021
relatif au régime de frais de soins de santé

NOR : *ASET2150350M*

IDCC : *1267*

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

CNAPCCGTF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et à l'unanimité ont décidé de modifier le régime « remboursement complémentaire frais de soins de santé » des salariés.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux d'appel de la cotisation 2019 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Le présent avenant a pour effet de modifier l'article 62 de la convention collective de la pâtisserie.

Article 1er | *Modification de l'article 62 « Cotisations »*

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie.

À compter du 1er avril 2021, la cotisation mensuelle du régime « remboursement complémentaires frais de soins de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,17 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et de 0,76 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle.

(Valeur du PMSS au 1er janvier 2021 : 3 428 €).

Au 1er de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé une fois par an par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé communiqués par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie dans l'entreprise, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps très partiel qui sinon auraient dû acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur dans le 1er mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 2 | *Date d'effet*

Les modifications prévues par le présent avenant prennent effet au 1er avril 2021.

Article 3 | *Dépôt. Extension*

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

La confédération nationale des artisans pâtissiers chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : **1267** | **PÂTISSERIE**

Avenant n° 94 du 12 janvier 2021

relatif à l'article 23 « Barème de la grille nationale des salaires »

NOR : *ASET2150362M*
IDCC : *1267*

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

CNAPCCGTF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FCS UNSA ;
FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

> « Article 23 | *Barème de la grille nationale des salaires*
> Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacerie chocolaterie traiteur de France et les organisations syndicales ci-dessus représentées, que la valeur du point serait de 0,05956 à partir du coefficient 200 applicable au 1er janvier 2021.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29
170	10,76	151,67	1 631,97
175	10,83	151,67	1 642,59
180	10,96	151,67	1 662,30
185	11,29	151,67	1 712,35
190	11,58	151,67	1 756,34
220	13,29	151,67	2 015,69
250	15,09	151,67	2 288,70

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
270	16,29	151,67	2 470,70
290	17,51	151,67	2 655,74
310	18,72	151,67	2 839,26
330	19,93	151,67	3 022,78
350	21,14	151,67	3 206,30
Personnel de vente			
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29
170	10,76	151,67	1 631,97
175	10,83	151,67	1 642,59
180	10,96	151,67	1 662,30
200	12,07	151,67	1 830,66
210	12,69	151,67	1 924,69
250	15,09	151,67	2 288,70
Personnel des services administratifs			
		Employé	
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29
170	10,76	151,67	1 631,97
180	10,83	151,67	1 642,59
190	11,58	151,67	1 756,34
Personnel d'entretien			
		Ouvrier d'entretien	
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29
190	11,58	151,67	1 756,34
Personnel de livraison			
165	10,65	151,67	1 615,29
170	10,76	151,67	1 631,97
180	10,83	151,67	1 642,59
190	11,58	151,67	1 756,34

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

Fait à Paris, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : **1512** | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

Avenant n° 6 du 22 décembre 2020

à l'accord du 19 octobre 2011
relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé

NOR : *ASET2150360M*
IDCC : *1512*

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord du 19 octobre 2011 afin de prendre en compte les remarques de la COMAREP du 12 juin 2020.

Ces modifications portent sur le respect du cahier des charges des contrats responsables et sur les conséquences d'une évolution du cahier des charges sur l'accord de branche.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

Par ailleurs, le présent avenant a pour objet la prolongation des taux d'appel de cotisation des régimes frais de santé et prévoyance conformément aux dispositions de l'article 2.

Article 1er | *Tableau des garanties à la suite des observations du 12 juin 2020 de la COMAREP*

L'article 6.4 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

(Voir page suivante.)

« Le tableau de garanties frais de santé précise :

Le détail des règles du contrat responsable :

– en optique, renouvellement des équipements en précisant les cas de renouvellement anticipés ;

– en dentaire, pour la prise en charge des prothèses dentaires en distinguant les remboursements liés au 100 % santé, ceux liés aux tarifs maîtrisés et ceux liés aux tarifs libres ;

– la prise en charge de la garantie dentaire intervient dans la limite des honoraires de facturation tels que fixés par la réglementation.

Garanties au 1er janvier 2020

			BASE conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
H **HOSPITALISATION** (1)	**Frais de séjour en hospitalisation**		
		En établissement conventionné	100% DE limité à 150% BR
		En établissement non conventionné	80% DE limité à 150% BR
	Honoraires dont actes de chirurgie et actes d'anesthésie		
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% DE limité à 150% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	100% DE limité à 100% BR + TM
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné (2)	80% DE limité à 100% BR + TM
	Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée
	Participation forfaitaire Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE
	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		
		Par nuitée	2% PMSS
		Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	2% PMSS
	Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale		
		Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	1% PMSS
	Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	Par enfant	20% PMSS

DENTAIRE **auprès d'un professionnel**	**Soins et prothèses 100 % Santé****	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (7)
	Soins		
		Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie remboursée par la SS	100% BR
		Inlay-onlay remboursés par la SS	100% BR
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	5% PMSS
	Prothèses autres que 100 % Santé		
		Prothèses dentaires à tarifs maitrisés remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation) dans la limite des prix limites de vente (PLV)	360% BR
		Inlay-core à tarifs maitrisés	150% BR
		Couronnes fixes non remboursées par la Sécurité sociale (sur la base d'une prothèse de type couronne)	
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	360% BR
		Inlay-core à tarifs libres	150% BR
	Implantologie		
		Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - 3 implants, par an et par bénéficiaire	30% PMSS
	Orthodontie		
		Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	225% BR
		Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	

OPTIQUE **ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)** **Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales**	▪ **1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et les enfants à compter du 16e anniversaire (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la sécurité sociale).** ▪ **1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants plus de 6 ans et jusqu'à 15 ans révolus.** ▪ **1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas (article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale)**		
	Équipement 100 % Santé (classe A)		sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B) Les remboursements s'entendent y compris la Sécurité sociale.		**Remboursement selon la grille optique**
	Lentilles		
		Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	6% PMSS
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	7% PMSS
	Chirurgie optique réfractive	Par œil, par an et par bénéficiaire	15% PMSS

AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT **par oreille**	**Jusqu'au 31/12/2020 :**		
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	2 800 €
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	700 €
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	1 700 €
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	800 €

SOINS COURANTS **auprès d'un professionnel conventionné ou non**	**Honoraires médicaux**		
	Consultation / visite / consultation en ligne		
	Chez un généraliste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	110% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	90% BR
	Chez un spécialiste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR + TM
	Actes techniques médicaux	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80% BR
	Actes d'imagerie médicale	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80% BR
	Honoraires paramédicaux		100% BR
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales (dont orthopédiques), hors aides auditives et optique	200% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (6)	TM
	Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire		10% PMSS
	Médicaments		
		Médicaments remboursés à 65%	TM
		Médicaments remboursés à 30%	TM
		Médicaments remboursés à 15%	TM
		Médicaments prescrits hors vaccins, non remboursés par la Sécurité sociale (sur facture détaillée) - par an et par bénéficiaire	
	Médecine additionnelle et de prévention Non remboursée par la Sécurité sociale		
		Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	30 €
		Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 €

	Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale prescrit par un médecin - par an et par bénéficiaire	100 €
	Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale prescrits sur ordonnance par un médecin - par an et par bénéficiaire	5% PMSS
	Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans - par an et par bénéficiaire	50 €
	Actes de prévention du contrat responsable	TM

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2020 : 3428 €). BRR = Base de Rembourse Reconstituée de la Sécurité sociale.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuairesante.ameli.fr est à la disposition de tous.
** Tels que définis règlementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.
*** Les options de la classe A (100% santé) et de la classe B (tarifs libres) sont fixées par la règlementation.
**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.
***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.
(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.
(3) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.
(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.
(5) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.
(6) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.
(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis par la règlementation générale.
(8) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis par la règlementation.

			Remboursement enfant < 16 ans y compris le remboursement de la Sécurité sociale	**Remboursement adulte y compris le remboursement de la Sécurité sociale**
Monture			100,00 €	100,00 €
Verre	**Avec/Sans Cylindre**	**Type de verre**	**Montant en € par verre**	
UNIFOCAL	Sphérique	sphère de - 6 à + 6	97,00 €	145,00 €
		sphère < à -6 ou > à + 6	161,50 €	193,50 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	113,00 €	161,00 €
		sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	145,00 €	215,00 €
		sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4	113,00 €	161,00 €
PROGRESSIF ET MULTIFOCAL	Sphérique	sphère de - 4 à + 4	161,00 €	194,00 €
		sphère < à -4 ou > à + 4	194,00 €	226,00 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	161,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	161,00 €	242,00 €
		sphère de - 8 à 0 et cylindre > + 4	194,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	194,00 €	242,00 €
		sphère < - 8 et cylindre ≥ + 0,25	194,00 €	242,00 €

La modification du tableau des garanties intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau des garanties sera mis à jour par avenant au présent accord conformément aux exigences légales.

Article 2 | *Prolongation des taux d'appel de cotisations santé et prévoyance*

Le présent avenant reconduit à l'identique l'application des taux d'appel de cotisations tels que définis à l'article 4.5 « taux d'appel » de l'accord de branche du 19 octobre 2011 pour une année.

Les taux d'appel maintenus sont ceux qui ont été fixés par l'avenant n° 4 du 9 juillet 2018. Ils étaient applicables jusqu'au 31 décembre 2019, puis reconduits par l'avenant n° 5 du 22 novembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 et sont donc reconduits pour une année supplémentaire soit pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Au-delà de cette période, soit à compter du 1er janvier 2022, à défaut de signature d'un nouvel avenant, les cotisations prévoyance et santé seront appelées sur la base de 100 % des taux contractuels.

Les autres dispositions de l'article 4.5, restent inchangées.

Article 3 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2021, il est également convenu de solliciter son extension.

Article 5 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 22 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3073 | Convention collective nationale

IDCC : **86** | **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

Avenant n° 22 du 12 février 2021

prorogeant l'avenant n° 21 du 13 février 2018
relatif à la création de la CPPNI

NOR : *ASET2150359M*
IDCC : *86*

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

AACC ;
UDECAM ;
UMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;
FEC-FO ;
FILPAC CGT ;
SNPEP FO ;
SNCTPP CFE-CGC ;
Maison CFDT F3C ;
SNP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 13 février 2018 un avenant à durée déterminée de 3 ans portant suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et création en remplacement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette instance est la principale instance de négociation dans laquelle les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs négocient et concluent des accords et avenants applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la publicité et assimilées (IDCC 86).

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

Le présent avenant a pour objet de proroger dans toutes ses dispositions, jusqu'au 31 décembre 2021, l'accord collectif de la branche de la publicité relatif à la suppression de

la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et à la création en remplacement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (avenant n° 21) initialement conclu le 13 février 2018.

Le champ d'application du présent avenant est strictement identique à celui de l'avenant n° 21 du 13 février 2018.

L'avenant n° 21 ainsi prorogé est annexé au présent texte (annexe 1).

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant la fin de la durée de validité de cet avenant pour faire un bilan de la branche de la publicité.

Article 2 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée de 10 mois et demi, jusqu'au 31 décembre 2021, et entrera en vigueur à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités obligatoires de dépôt visées ci-après.

Article 3 | *Révision de l'avenant*

Sont habilitées à demander la révision du présent avenant :

– jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu :

  – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant et signataires ou adhérentes de l'avenant ;

  – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;

– à l'issue de ce cycle :

  – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;

  – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'avenant n° 21 qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés lies par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compètent.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'avenant, les parties seront réunies dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte a l'initiative de la partie la plus diligente, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 4 | *Dénonciation*

Le présent avenant ne peut être dénoncé que par la totalité des employeurs ou de la totalité de signataires salariés. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent avenant continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de trois (3) mois.

En cas de dénonciation dans les conditions susvisées, les dispositions suivantes s'appliquent :

– elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
– durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement ;
– si un nouvel avenant est signé dans les délais prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail y compris avant l'expiration du délai de préavis, les dispositions du nouvel avenant se substituent intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 5 | *Clause de suivi et de rendez-vous*

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard durant le mois décembre 2021 d'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Commission de suivi

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant est mise en place dans les trois (3) mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois avant l'échéance du terme de l'avenant selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la publicité et signataires du présent avenant. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent avenant et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Article 6 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant est déposé ainsi que ses annexes, par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Avenant n° 21 du 13 février 2018

Préambule

La loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) a remplacé la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise par la commission permanente de négociation et d'interprétation qui doit être instituée dans chaque branche. L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a modifié les règles relatives à la négociation des accords collectifs.

Les parties signataires du présent avenant se sont donc réunies afin d'adapter les textes conventionnels à ces nouvelles dispositions.

Les dispositions du présent accord constituent un avenant dont les dispositions annulent et remplacent l'intégralité de l'avenant n° 20 en date du 7 novembre 2011 et viennent compléter la convention collective de la publicité.

Depuis la création de la convention collective de la publicité, les partenaires sociaux de la branche ont organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires : CMP, CPNEFP, observatoire des métiers…

La commission mixte paritaire est la principale instance de négociation dans laquelle les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu des accords et avenants applicables pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la publicité. Cette instance paritaire n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser son fonctionnement, sa composition et ses missions.

La loi du 8 août 2016 permet aux branches professionnelles d'organiser ce type d'instance paritaire dans un accord collectif. Les partenaires sociaux de la branche de la publicité s'inscrivent donc dans cette nouvelle organisation à travers le présent accord.

Titre Ier Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Article 1er | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail, sous réserve de leur possibilité de conclure des accords spécifiques propres à leur département dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activité visés aux articles 1er et 2 du chapitre Ier « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Article 2 | *Modalités de fonctionnement de la commission*

2.1. Composition, vote et *quorum*

2.1.1. Composition

La CPPNI est constituée, en application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, d'un (1) représentant titulaire par organisation syndicale de salariés de la branche représen-

tative au niveau national et signataire du présent avenant, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque organisation veille également à la désignation de deux (2) suppléants habilités à siéger à cette CPPNI et il en est de même en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

2.1.2. Vote

Chaque membre titulaire de la CPPNI présent dispose d'une (1) voix.

Les décisions de la CPPNI sont prises selon le poids de chaque organisation représentative au sein de la branche. Les votes ont lieu par ailleurs à main levée.

Les suppléants ne disposent pas d'une voix délibérative sauf en cas d'absence du titulaire.

La CPPNI ne peut valablement délibérer que si trois (3) membres titulaires au moins de chaque collège sont présents.

Les décisions de la CPPNI sont consignées dans un procès-verbal qui indique le nombre de présents. Les membres de la CPPNI ne pouvant donner un pouvoir à l'un des membres de leur collège, il appartient à chaque collège d'assurer sa représentation dans les conditions définies au présent article.

2.1.3. Participation aux réunions de la branche relatives à la CPPNI

La mise en place et le suivi de la CPPNI nécessitent l'organisation de plusieurs réunions par an dans le cadre des instances intervenant au niveau de la branche et mentionnées dans le présent avenant.

La participation des salariés des entreprises de la branche, représentant des organisations syndicales de salariés ou représentant des organisations professionnelles d'employeurs, au fonctionnement de ces différentes instances, est notamment soumise aux principes généraux du droit syndical tels que prévus par la convention collective de la branche de la publicité et par le code du travail.

En vue de faciliter le fonctionnement des réunions susmentionnées, des autorisations d'absences, sur présentation de la convocation, sont prévues. Afin de réduire au minimum les perturbations que l'absence des salariés peut apporter à la marche générale de l'entreprise, ceux-ci doivent formuler leur demande en respectant un préavis d'au moins 15 jours avant la réunion.

Ces absences n'entraînent aucune retenue sur salaire. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas déduites des congés annuels.

2.2. Présidence et secrétariat

La présidence de la CPPNI échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Le président et le vice-président sont élus par leur collège respectif.

Toutefois, si un collège ne procède pas à l'élection qui lui incombe, l'autre collège peut y procéder après une mise en demeure par LRAR aux parties prenantes et un délai de deux (2) mois laissé sans que l'élection prévue ne soit intervenue.

La commission paritaire, lorsqu'elle se réunit sous forme de commission mixte paritaire, est présidée par un représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. En cas de vacance, la présidence de chaque séance est assurée par un représentant d'une organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, par alternance.

Le collège employeur assure la charge du secrétariat de la CPPNI, au siège de la fédération de la publicité.

L'adresse numérique et postale du secrétariat de la CPPNI est la suivante :

Secrétariat de la fédération de la publicité, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, ou par mail contact@federation-pub.fr.

2.3. Réunions ordinaires et extraordinaires

2.3.1. Réunions ordinaires

En ce qui concerne les réunions ordinaires, la CPPNI se réunit au moins quatre (4) fois par an, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ses membres sont convoqués au moins 15 jours avant chaque réunion.

À chaque réunion de cette instance, une feuille de présence et un procès-verbal sont établis par le secrétariat de la publicité.

Une (1) fois par an, la commission paritaire établit son calendrier de négociations en fixant paritairement, d'une part, ses dates de réunions prévisionnelles et d'autre part, les thèmes de négociation envisagés. Il est rappelé que les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, moduler la périodicité des négociations périodiques obligatoires.

2.3.2. Réunions extraordinaires

En cas de demande de réunion extraordinaire, la CPPNI se réunit dans un délai qui ne peut excéder deux (2) mois suivant la saisine.

Toute saisine de la CPPNI doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et être motivée afin de permettre aux membres de la CPPNI de prendre connaissance préalablement à la réunion, des questions soumises.

Article 3 | *Rôle et missions de la commission*

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (« CPPNI » ci-après) exerce les missions qui lui sont dévolues en application des dispositions légales et réglementaires.

Son principal objet est de négocier et de conclure les conventions, accords et avenants de branche susceptibles de donner lieu à une extension ministérielle.

Ses principales missions sont exposées ci-après.

3.1. Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics.

3.2. Missions en matière de négociation

La CPPNI est le seul organe compétent pour mener les négociations de branche, qu'elles soient rendues obligatoires par la loi ou non.

La saisine de la CPPNI d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la branche peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales et patronales représentatives à ce niveau.

Les auteurs de la saisine doivent formuler leur demande par lettre recommandée avec accusé de réception exposant précisément l'objet et la motivation de leur demande.

Une copie de ce courrier est adressée par l'organisation à l'origine de la demande à l'ensemble des autres organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission dispose d'un (1) mois pour se prononcer sur la demande de négociation.

En cas d'acceptation, les parties examinent les modalités d'ouverture de la négociation dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de la demande visée au 1er alinéa du présent article.

3.3. Missions de veille sur l'emploi et les conditions de travail

La commission paritaire exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi à l'aide, notamment, de l'action coordonnée des différentes instances paritaires instituées par la branche :

– la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;

– la section paritaire professionnelle (SPP) ;

– l'observatoire des métiers de la branche.

Ces instances fonctionnent conformément aux règles établies par les partenaires sociaux.

3.4. Rapport annuel d'activité

La commission paritaire a pour rôle, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et II du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail).

À cet effet, les accords collectifs susmentionnés sont transmis à la commission paritaire conformément aux articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail.

Chaque année, la commission paritaire établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

À travers ce rapport, la commission paritaire formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire. Les parties signataires sont conscientes du travail que représente le rapport annuel d'activité. Elles décident de déléguer ce travail à un organisme extérieur. Ce dernier sera choisi de manière paritaire suite à un appel d'offres dont le cahier des charges sera élaboré de manière paritaire.

Ce rapport annuel est financé par les fonds du paritarisme. Une fois la collecte effectuée et avant que la répartition entre les organisations syndicales de salariés et d'employeur soit effectuée, 3 % du financement du paritarisme est consacré exclusivement au financement du rapport annuel d'activité.

3.5. Missions en matière d'interprétation

Les partenaires sociaux rappellent l'existence historique de la commission nationale d'interprétation mise en place par l'article 13 de la convention collective de la publicité.

La CPPNI peut, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective de branche ou d'un accord collectif national présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

La CPPNI a également pour rôle d'incarner les commissions d'interprétation prévues par les conventions et accords collectifs de branche, sur saisine des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche ou de la Fédération de la publicité, ainsi que de l'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10 du code du travail).

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

3.6. Observatoire de la négociation collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les partenaires sociaux confient à la commission paritaire permanente le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Les missions de cet observatoire sont d'enregistrer et d'archiver les accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la convention collective de la publicité.

Ces accords sont transmis par l'employeur après leur conclusion et concomitamment aux formalités légales de dépôt.

Une version signée est ainsi transmise à la commission paritaire permanente dans un délai d'un (1) mois après la signature de l'accord. Cette version est envoyée à l'adresse mail et/ou postale du secrétariat de la publicité (par lettre recommandée avec accusé de réception).

Il est rappelé qu'avant tout envoi, l'employeur doit veiller à la suppression des noms et des prénoms des négociateurs et signataires des accords concernés.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis dans ces conditions.

À chaque CPPNI, un état des lieux, sous forme de tableau, est transmis aux membres de la commission paritaire, des accords remontés au secrétariat de la Fédération de la publicité. Les accords transmis sont stockés dans une base de données accessible aux membres de la CPPNI.

Titre II Dispositions finales

Article 4 | *Durée, révision et dénonciation de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée de trois (3) ans et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Révision

Sont habilitées à demander la révision du présent avenant :

– jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu :
  – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant et signataires ou adhérentes de l'avenant ;
  – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;
– à l'issue de ce cycle :
  – une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;
  – une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'avenant, les parties seront réunies dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte à l'initiative de la partie la plus diligente, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent avenant continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de trois (3) mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent avenant entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent avenant est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

– elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
– durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement ;
– si un nouvel avenant est signé dans les délais prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail y compris avant l'expiration du délai de préavis, les dispositions du nouvel avenant se substituent intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 5 | *Clause de suivi et de rendez-vous*

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième (3e) année d'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Commission de suivi

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant est mise en place dans les trois (3) mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une (1) fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité et signataires du présent avenant. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent avenant et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Article 6 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant est déposé ainsi que ses annexes, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux dispositions du code du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Annexe 2 Coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche au jour de la signature de l'avenant

Les organisations syndicales de salariés

F3C CFDT, Maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.

Syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire – SNPUB CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex.

Syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion – SNCTPP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication – FILPAC CGT, 263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex.

Syndicat national de presse, d'édition et de publicité Force ouvrière – SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.

Fédération des employés et cadres FO – FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Union nationale des syndicats autonomes – UNSA Spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Les organisations professionnelles d'employeurs

Association des agences conseils en communication – AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Union des médias et supports publicitaires — UMSP, 47, rue de Liège, 75008 Paris.

Union des entreprises de conseil et achat média – UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris.

.

Brochure n° 3228 | Convention collective nationale

IDCC : **637** | **INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION**

Accord du 3 février 2021
relatif aux salaires au 1er avril 2021

NOR : *ASET2150363M*

IDCC : *637*

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC UNSA ;

FO métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. | *Barème des salaires minima conventionnels*

Les minima conventionnels issus de l'accord du 12 novembre 2020 sont revalorisés de 0,3 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1er avril 2021.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

En 2019, les éléments statistiques sur la répartition hommes/femmes précisent que les hommes sont majoritairement présents dans les effectifs, à hauteur de 79 %.

Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste donc un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers.

III. | *Modalités d'application et impérativité de l'accord*

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

V. | *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 3 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des salaires minima conventionnels

Barème applicable au 1er avril 2021.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	A	B	C	D
I	1 587,59	1 593,39	1 604,95	
II	1 616,55	1 628,11	1 645,47	
III	1 655,43	1 682,71	1 729,63	
IV	1 768,73	1 824,40	1 881,66	
V	1 962,00	2 076,65	2 191,34	
VI		2 288,71	2 477,95	2 896,51
VII		3 005,09	3 129,36	3 276,22

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Accord du 2 mars 2021

aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

NOR : *ASET2150352M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
PSTE CFDT ;
SNFOCOS ;
FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles 1er des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 36,63 € et 148,76 € par mois, à compter du 1er janvier 2021.

Fait à Montreuil, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Accord du 2 mars 2021

au protocole d'accord du 11 juillet 1967
relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

NOR : *ASET2150353M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
PSTE CFDT ;
SNFOCOS ;
FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,77 € par jour, à compter du 1er janvier 2021.

Fait à Montreuil, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Accord du 2 mars 2021

au protocole d'accord du 5 novembre 1970
relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés
aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

NOR : *ASET2150351M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
PSTE CFDT ;
SNFOCOS ;
FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,77 € par jour, à compter du 1er janvier 2021.

Fait à Montreuil, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Avenant du 2 mars 2021

à l'avenant du 16 octobre 1958
relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses
en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

NOR : *ASET2150354M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application de l'article 1er de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1er janvier 2021, à :

– voiture automobile : 8 141,69 € ;

– motocyclette : 1 959,61 € ;

– vélomoteur : 740,21 € ;

– cyclomoteur : 370,21 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est

porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2021, à :

– voiture automobile : 5 366,07 €.

Fait à Montreuil, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Avenant du 2 mars 2021

à l'avenant du 19 décembre 1974
relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents comptables
en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : *ASET2150356M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FEC FO ;
PSTE CFDT ;
SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application de l'article 1er de l'avenant du 19 décembre 1974 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2021 à une limite maximum de 8 141,69 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2021, à : 5 366,07 €.

Fait à Montreuil, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Avenant du 2 mars 2021

à l'avenant du 2 janvier 1975
relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils
en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : *ASET2150349M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
PSTE CFDT ;
SNFOCOS ;
FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application de l'article 1er de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2021 à une limite maximum de 8 141,69 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2021, à : 5 366,07 €.

Fait à Montreuil, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Avenant du 2 mars 2021
à l'avenant du 17 mai 1988
relatif à la prime de crèche

NOR : *ASET2150348M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
SNFOCOS ;
PSTE CFDT ;
FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 8,39 € à compter du 1er janvier 2021.

Fait à Montreuil, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059 | Convention collective nationale

IDCC : **478** | **SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

Accord du 5 mars 2021
relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : *ASET2150371M*

IDCC : *478*

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFDT banques et assurances ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Au 1er avril 2021, les dispositions de l'annexe IV du livre Ier de la convention collective des sociétés financières, suite à la revalorisation de 1 % de la valeur du point et de la somme fixe, sont les suivantes :

> « Au 1er avril 2021, la valeur du point est de 55 424 € ; celle de la somme fixe est de 6 292,81 €.
>
> En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

Coefficient	Montant
230	19 041
235	19 318
240	19 595
245	19 872
250	20 149
265	20 981

Coefficient	Montant
280	21 812
295	22 643
310	23 475
325	24 306
340	25 137
350	25 692
360	26 246
400	28 463
450	31 234
550	36 777
625	40 933
700	45 090
850	53 404
900	56 175

Article 2

L'ASF s'engage par ailleurs à poursuivre la réflexion sur la revalorisation des coefficients 230 à 245 de la grille des rémunérations minimales garanties, lors de la prochaine réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 3

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 5 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : **1316** |**TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 8 du 2 décembre 2020

à l'accord du 17 novembre 2016
relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

NOR : *ASET2150368M*

IDCC *1316*

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

GSOTF ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet :

– de réviser, à effet du 1er janvier 2021, les taux des cotisations du régime de prévoyance, fixés par l'avenant n° 6 du 1er juillet 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance, afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les organismes recommandés, et ce conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016 ;

– de réviser, à effet du 1er janvier 2021, les taux de cotisations du régime « frais de santé » fixés par l'avenant n° 7 du 27 novembre 2019 de l'accord du 17 novembre 2016 afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les organismes recommandés, et ce conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Article 1er | *Fixation des nouveaux taux de cotisation*

Les cotisations du régime prévoyance seront appelées, à compter du 1er janvier 2021, par les organismes de prévoyance recommandés, selon la répartition et les taux suivants.

Cotisations du régime obligatoire des non-cadres (personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947)

Non-cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise		
	TA	TB
Décès, IAD, allocation obsèques et double effet	0,31 %	0,31 %
Incapacité	0,60 %	0,60 %
Invalidité	1,03 %	1,03 %
Rente éducation et conjoint substitutive	0,18 %	0,18 %
Rente de survie handicap	0,03 %	0,03 %
Total	2,15 %	2,15 %

Cotisations du régime obligatoire des cadres (personnels répondant aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947)

Cadre		
	TA	TB
Décès, IAD, allocation obsèques et double effet	0,94 %	0,92 %
Incapacité	0,42 %	1,25 %
Invalidité	0,83 %	2,00 %
Rente éducation et conjoint substitutive	0,18 %	0,18 %
Rente de survie handicap	0,03 %	0,03 %
Total	2,40 %	4,38 %

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la prévoyance complémentaire, les taux de cotisation pourront être révisés chaque année et au plus tard le 31 octobre de l'exercice, sur justification des résultats du régime de prévoyance, pour une prise d'effet au 1er janvier de l'année suivante.

La participation de l'employeur au régime de prévoyance demeure inchangée. Les cotisations sont précomptées par l'employeur sur le salaire du salarié dans le respect, *a minima*, de la base de la répartition prévue à l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016.

Article 2 | *Fixation des nouveaux taux de cotisation des garanties « frais de santé »*

Afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime, les taux des cotisations mentionnés à l'article 2.5.3 de l'accord sont modifiés comme suit :

Régime général	Cotisation mensuelle			
	Base conventionnelle		Option	
	Obligatoire	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint (1)	0,31 % PMSS* + 2,16 % TAB**		+ 0,62 % PMSS*	+ 0,62 % PMSS*

Régime général	Cotisation mensuelle			
	Base conventionnelle		Option	
	Obligatoire	Facultative	Obligatoire	Facultative
Conjoint		1,35 % PMSS*		+ 0,46 % PMSS*

*** PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.**

**** TAB : tranche A (partie du salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale) et B (partie du salaire comprise entre le plafond de la tranche A et quatre fois ce plafond) de la rémunération mensuelle brute.**

(1) Famille hors conjoint : salarié et enfants à charge.

Régime local	Cotisation mensuelle			
	Base conventionnelle		Option	
	Obligatoire	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint (1)	0,31 % PMSS* + 1,31 % TAB**		+ 0,62 % PMSS*	+ 0,62 % PMSS*
Conjoint		0,81 % PMSS*		+ 0,46 % PMSS*

*** PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.**

**** TAB : tranche A (partie du salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale) et B (partie du salaire comprise entre le plafond de la tranche A et quatre fois ce plafond) de la rémunération mensuelle brute.**

(1) Famille hors conjoint : salarié et enfants à charge.

Article 3 | *Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2021.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification de la dénonciation afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 4 | *Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime professionnel de santé et de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 2 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : **1316** | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant du 3 février 2021

prorogeant l'accord de méthode du 10 juin 2020
relatif à l'organisation du dialogue social
pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : *ASET2150369M*
IDCC : *1316*

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

GSOTF ;
CAP France ;
HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSD CGT ;
SNEPAT FO ;
UNSA 3S,

d'autre part,

Préambule

Au regard du contexte actuel totalement inédit lié à l'épidémie du « Covid-19 », les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 10 juin 2020 visant à permettre un meilleur fonctionnement des instances et à prendre toutes les décisions indispensables et adaptées pour les structures et les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial. Cet accord est arrivé à échéance le 31 décembre 2020.

Compte tenu de la situation qui perdure il est nécessaire de prolonger ces modalités de réunions de négociation, de délibérations et de prises de décisions.

Les partenaires sociaux ont ainsi convenu ce qui suit :

Article 1er

L'accord de méthode conclu le 10 juin 2020, à durée déterminée, pour maintenir le dialogue social de la branche TSF durant cette période exceptionnelle est reconduit à compter de la date de signature du présent avenant.

Cet avenant prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2021.

Article 2

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Article 4

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

Fait à Paris, le 3 février 2021.

(Suivi par les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : **1316** | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 65 du 3 février 2021

à l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001
relatif à la classification conventionnelle

NOR : *ASET2150366M*

IDCC : *1316*

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CSD CGT ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier la grille de classification conventionnelle visée aux articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001.

Compte tenu de l'évolution des emplois dans la branche TSF depuis le dernier texte consacré, il est apparu opportun aux partenaires sociaux de procéder à une modernisation des critères classants afin de rendre la grille conventionnelle plus lisible et opérationnelle pour les employeurs et salariés de la branche.

Article 1er | *Actualisation des critères classants*

Les partenaires sociaux ont convenu de remplacer l'article 3.1 *b* de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les stipulations suivantes.

« b) Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures :

– au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;

– et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

– l'autonomie/initiative :

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions ;

– la responsabilité :

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire…). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs ;

– le niveau de connaissance et/ou expérience :

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.

Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme ;

– Le relationnel :

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.

La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère. »

Article 2 | *Modification de la grille de classification*

Les partenaires sociaux ont convenu d'annuler et remplacer l'article 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les stipulations suivantes.

« Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe…) et limité.	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe…) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe…) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
F*	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/ résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ou disciplinaire et/ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
* Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.					

Article 3 | *Champ d'application*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 4 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : **275** | **TRANSPORT AÉRIEN (Personnel au sol)**

Accord du 5 mars 2021

relatif à la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

NOR : *ASET2150343M*
IDCC : *275*

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

FNAM ;
SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La pandémie liée à la « Covid-19 » a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant l'ensemble du secteur du transport aérien. Ainsi, l'ensemble du secteur se trouve dans une situation de très faible activité depuis le mois de mars 2020 et les compagnies aériennes en France tablent sur un recul de 70 % du trafic à la fin de l'année 2020 par rapport à 2019.

L'IATA, qui regroupe 290 compagnies aériennes, table sur un retour du trafic aérien d'avant crise en 2024 et estime à 63 % la chute du trafic en 2020 par rapport à 2019.

Les mois à venir seront dédiés à la mise en œuvre du plan de relance de l'aérien dans le cadre d'une reprise de l'activité du secteur qui s'annonce peu conséquente dans les mois à venir. Une reprise de l'activité au niveau de celle de fin 2019 ne serait envisagée qu'en 2023/2024.

L'enjeu principal du secteur est donc la protection des entreprises et des emplois ainsi que la sécurisation des parcours professionnels afin de préserver les emplois et les compétences qui seront nécessaires dans la phase de reprise de l'activité. Les signataires du présent accord

estiment nécessaire de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable qui pourrait répondre aux besoins des entreprises du secteur dans les mois et années à venir. En fonction de la situation du secteur, et pour les entreprises dont la reprise d'activité sera lente et partielle, le dispositif spécifique d'activité partielle pourrait être utilisé soit concomitamment, soit en prenant le relai du dispositif d'activité partielle de droit commun mobilisé actuellement.

Ainsi, le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours au dispositif spécifique d'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Enfin, les signataires rappellent que la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe est à privilégier, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la date du 30 juin 2025. En effet, les prévisions de reprise du secteur de l'aérien pouvant fluctuer sur les années à venir, le contexte du secteur nécessite que les entreprises puissent mettre en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle en fonction des situations dans lesquelles elles se trouveront. Ainsi l'échéance fixée ci-dessus permet à l'accord de branche de couvrir les documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, et ce quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Article 1er | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275) dont le périmètre a été défini par arrêté du 23 janvier 2019 dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

Le présent accord concerne donc les entreprises dont l'activité relève du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol précité.

Article 2 | *Durée d'application du présent accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre les documents visés à l'article 7.1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

Article 3 | *Extension et entrée en vigueur du présent accord*

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 accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il entrera en vigueur à compter des formalités de dépôt.

Article 4 | *Révision*

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité et de publicité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 5 | *Modalités d'information, du suivi et du bilan du présent accord*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) assurera le suivi ainsi que le bilan qui sera réalisé après l'échéance de l'accord, soit au cours du second semestre 2025.

Dans le cadre de cette instance, des bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés au 1er trimestre 2022, au 1er trimestre 2023 et au 1er trimestre 2024, notamment en s'appuyant sur les éléments qui pourraient être communiqués par l'opérateur de compétences du secteur, AKTO.

Afin d'alimenter le suivi et le bilan du présent accord, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif spécifique d'activité partielle devront en informer la CPPNI et lui transmettre les éléments d'information suivants :

– la date et la durée de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
– le nombre de salariés se voyant appliquer le dispositif ;
– la répartition par catégories sociaux professionnelles ;
– la nature des emplois concernés en reprenant la nomenclature des filières de la convention collective nationale TA PS ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif « Pro-A » ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de FNE Formation ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié d'un dispositif de formation dans le cadre d'un projet coconstruit et pour lequel les salariés ont mobilisé le CPF.

Article 6 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation*

Article 7.1 | *Contenu du document de l'employeur à fin d'homologation*

Le document élaboré par l'employeur précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle compte tenu de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que ses perspectives d'activités et doit mentionner :

– les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
– la réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
– les modalités d'indemnisation des salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;

– les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 7.8 du présent accord ;
– les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ;
– les conditions, si ce choix est fait par la gouvernance de l'entreprise, dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Le document est élaboré par l'employeur et soumis en l'état de projet à information et consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions légales et réglementaires. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif sur le projet. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 7.2. | *Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité*

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ou de l'établissement considéré.

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

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au CSE, lorsqu'il existe, lors de l'information consultation visée à l'article 7.1 du présent accord.

Article 7.3 | *Activité et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise*

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

La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle concerne donc les salariés des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1er ci-dessus.

Les signataires du présent accord rappellent que :
– le dispositif spécifique d'activité partielle ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail ;
– un employeur ayant recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel) ;
– le dispositif spécifique d'activité partielle, comme le dispositif d'activité partielle, est applicable soit à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement en cause soit à

une partie d'établissement comme, par exemple, à une direction, une activité, un atelier, un service ou une équipe.

Article 7.4 | *Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou de l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle, telle que prévue dans le document en application de l'article 7.7 du présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au présent article peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultants de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Dans ce cas, la situation particulière sera précisée et, si nécessaire, le document visé à l'article 7.1 du présent accord sera adapté.

Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

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

Article 7.5 | *Indemnisation des salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés se voyant appliquer le dispositif spécifique d'activité partielle.

En application du présent accord, durant la période pendant laquelle le salarié est placé en APLD, il reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en lieu et place de son salaire.

Article 7.6 | *Engagement en matière de maintien dans l'emploi dans l'établissement ou dans l'entreprise*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 7.2 du présent accord.

En contrepartie de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, l'établissement ou l'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Cet engagement s'applique, pour chaque salarié concerné, pendant toute la durée, telle que définie à l'article 7.8 du présent accord, du recours au dispositif d'APLD par l'établissement ou l'entreprise.

Cependant, si l'établissement ou l'entreprise se retrouvait dans une situation économique ne permettant plus la poursuite de son activité, les signataires du présent accord rappelant que la possibilité de réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre de l'APLD peut aller jusqu'à 50 % de la durée légale sur décision de l'autorité administrative, les engagements souscrits en matière de maintien de l'emploi dans le présent article ne pourraient plus être maintenus. L'employeur en informe le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) lorsqu'il existe.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO AKTO des prestations de diagnostic et conseil RH afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'un financement total de la prestation prise en charge par l'État et AKTO.

Article 7.7 | *Engagement en matière de formation professionnelle de l'établissement ou de l'entreprise*

Le document, élaboré par l'employeur détermine les engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés sur les savoirs essentiels afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises de l'aérien, cette démarche vise également à former les salariés aux compétences de demain, sécuriser les parcours professionnels, aider les entreprises qui doivent s'adapter aux évolutions technologiques, environnementales et aux attentes des clients. Les entreprises peuvent s'appuyer sur les travaux menés par l'observatoire des métiers et la CPNE en 2018/2019 sur les impacts du numérique dans l'aérien.

À ce titre, les signataires rappellent tant aux entreprises qu'aux salariés l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique d'activité partielle pour maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes qui pourraient être mises en œuvre dans le cadre d'un éventuel futur dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance, en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Ces formations durant le dispositif spécifique d'activité partielle pourront se faire tant en présentiel, qu'à distance ou en situation de travail.

Ainsi les signataires sollicitent les pouvoirs publics afin qu'ils accompagnent les entreprises du secteur à travers la mobilisation des ressources disponibles de l'opérateur de compétences du secteur, AKTO, et des subventions publiques dédiées à la formation notamment le FNE formation destiné aux salariés en activité partielle, dispositif qui a été largement mobilisé sur l'année 2020 par les salariés et les entreprises du secteur.

Concernant le compte personnel de formation, les signataires rappellent que son utilisation relève de l'initiative du salarié et qu'elle peut être faite hors temps de travail ou sur temps de travail, l'autorisation de l'employeur devant être obtenue dans cette dernière situation. Les signataires encouragent les entreprises à abonder, en fonction de leur situation économique, les projets de coconstruction d'un parcours professionnel validé par l'entreprise lorsque la formation se fait sur le temps de travail. Cet abondement pourrait prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale du reste à charge des coûts de formation et de la mise à disposition du salarié pour suivre la formation.

Enfin concernant la validation des acquis de l'expérience, les parties rappellent que l'accompagnement VAE est éligible au CPF et peut faire l'objet d'une demande de prise en charge sur les fonds du FNE formation.

La SPP fera remonter les éléments d'information à la CPPNI conformément à l'article 5 du présent accord, ainsi qu'aux CPNE.

Article 7.8 | *Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise*

La date de début et la durée du dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise sont précisées dans le document élaboré par l'employeur. La date de début ne peut pas être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice de l'application du dispositif spécifique d'activité partielle est fixé à 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue ci-dessus, après homologation de l'administration.

Article 7.9 | *Modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle et suivi des engagements fixés dans le document homologué*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation du dispositif spécifique d'activité partielle de 6 mois visée à l'article 8, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, définis à l'article 7.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné 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 dispositif spécifique d'activité partielle et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 8 | *Procédure d'homologation*

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une période de 6 mois. L'autorisation est à renouveler par période de 6 mois, au vu du bilan et du diagnostic actualisé mentionnés à l'article 7.7 du présent accord.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE et lui transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé réception par l'administration.

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

Article 9 | *Publicité et dépôt*

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 accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Fait à Paris, le 5 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16** | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Avenant n° 18 du 12 février 2021

à l'accord du 1er février 2003
relatif aux rémunérations conventionnelles
dans les entreprises de transport de déménagement

NOR : *ASET2150364M*

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 ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 17 du 15 mai 2019, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

> « 1. Taux horaires
>
> Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3 | *Dispositions spécifiques*

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.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment 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 | *Entrée en application et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

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 12 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,26
5	1 B DEM	10,41
6	1 C DEM	10,61
7	1 D DEM	11,14

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;

– 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « Déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

Coefficient	À l'embauche « DC 0 »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1 A DEM	10,34	10,41	10,47
1 B DEM	10,49	10,57	10,62
1 C DEM	10,69	10,77	10,82
1 D DEM	11,22	11,31	11,36
Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.			

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 11,20 € ou 26,13 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 €.

Personnel employé

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,42
5/6	2 B DEM	10,48
7/8	2 C DEM	10,66
9	2 D DEM	10,80

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,25
4	3 B DEM	12,25
6	3 C DEM	14,01
8	3 D DEM	15,79

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (en euros, pour 169 heures)

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans …	35 884,66	2 691,35
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans …	40 095,95	3 007,20
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans …	48 856,72	3 664,25

(1) Article 5, alinéa 4.

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 14 janvier 2021

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021
(Normandie)

NOR : *ASET2150375M*
IDCC : *2614*

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

FRTP Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique année 2021, base 35 heures
A	20 162
B	20 536
C	22 008

Niveau	Salaire minimum hiérarchique année 2021, base 35 heures
D	25 077
E	27 078
F	29 955
G	33 261
H	35 038

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveau	Salaire minimum hiérarchique année 2021
F	34 448
G	38 251
H	40 294

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 14 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086 | Convention collective nationale

IDCC : **1170** | **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

Accord du 9 février 2021

relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : *ASET2150374M*

IDCC : *1170*

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC Chimie ;

FG FO Construction,

d'autre part,

Préambule

La Fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont signé le 28 janvier 2020 un accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Cet accord étendu le 17 janvier 2021 liste les certifications professionnelles de la branche des tuiles et briques éligibles au nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ainsi que le financement de ces formations.

Ainsi, l'article 6 de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020 précise que le financement des formations « Pro-A » est pris en charge de manière forfaitaire par l'OPCO2i, pour tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la « Pro-A ».

Chaque branche doit cependant, sur proposition de la CPNEFP, conclure un accord sur le niveau de prise en charge de la « Pro-A ». Ces éléments sont ensuite transmis à la SPP MCIV qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'OPCO2i le niveau ainsi défini.

Le 24 novembre 2020, la CPNEFP des tuiles et briques a proposé un niveau de prise en charge de la « Pro-A » au niveau des seuils maximaux déterminés par l'OPCO2i.

Le 3 février 2021, la CPNEFP des tuiles et briques a proposé des modulations horaires de prise en charge des formations éligibles à la « Pro-A » figurant dans l'accord interbranches étendu.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet de déterminer le niveau minimal de prise en charge du dispositif « Pro-A » pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 1er à la suite de la signature de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020.

Article 3 | *Modalités*

Les modalités du présent accord s'appliquent dans le respect des dispositions prévues dans le cadre conventionnel détaillé dans le préambule ainsi que dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif « Pro-A ».

Article 4 | *Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de formation par l'opérateur de compétences (OPCO2i) est effectuée dans la limite d'un taux minimal de 9,15 €, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences.

Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO2i à la suite des préconisations de la CPNEFP de la branche des tuiles et briques, en fonction des priorités, des certifications visées (par bloc de compétences pour les CQP), et des disponibilités financières, telles que reprises dans le tableau ci-après :

Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » selon l'accord interbranches étendu du 28 janvier 2020	Taux horaire minimal, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences
CQP conducteur d'installations	25,00 €
Bac pro pilote de ligne de production	15,00 €
CQP préparateur de terres	25,00 €
CQP chef d'équipe	25,00 €
CQPI technicien de maintenance industrielle	15,00 €
CQP technicien de maintenance tuiles et briques	25,00 €
CQPM opérateur en maintenance industrielle	15,00 €
BTS contrôle industriel et régulation automatique	9,15 €
BTS conception et réalisation des systèmes automatiques	9,15 €
Projeteur d'études bâtiment et travaux publics	9,15 €
Bac pro technicien du bâtiment : études et économie	9,15 €
DUT génie civil – construction durable	9,15 €

Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » selon l'accord interbranches étendu du 28 janvier 2020	Taux horaire minimal, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences
BTS étude et économie de la construction	9,15 €
TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	15,00 €
BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production	15,00 €
Licence professionnelle – maintenance des systèmes industriels de production	15,00 €
BTS hygiène, propreté, environnement	9,15 €
CQPM coordonnateur de système QSE	15,00 €
Titre professionnel – technicien usinage en commande numérique	15,00 €
Bac pro technicien usinage	15,00 €
Bac pro technicien outilleur	15,00 €
BTS conception de produits industriels	15,00 €
CQP technicien de laboratoire	15,00 €
Technicien de laboratoire matériaux de construction et d'industrie	15,00 €
BTS industries céramiques	15,00 €
BTS technico-commercial	9,15 €
BTS négociation et digitalisation de la relation client	9,15 €
Bac pro logistique	9,15 €
BTS transport et prestations logistiques	9,15 €
DUT gestion logistique et transport	9,15 €

Ce montant couvre les frais suivants :

– frais pédagogiques et de certification (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;

– frais de transport et d'hébergement.

Il est précisé que ces montants, ainsi que la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », pourront être réexaminés par les partenaires sociaux dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Ce réexamen fera l'objet de résolutions émises par la CPNEFP qui seront transmises à la CPPNI pour être validées et formalisées par un avenant modifiant l'article 4 du présent accord (pour les modulations du taux horaire de prise en charge) ou à l'accord interbranches du 28 janvier 2020 sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (pour la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »).

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code

du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est cependant rappelé que dans l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») du 28 janvier 2020, à son article 6, il est précisé que dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en « Pro-A » pourra être prise en charge par l'OPCO2i dans des conditions déterminées par décret.

Article 6 | *Égalité professionnelle*

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 7 | *Date d'effet et durée d'application de l'accord*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation intervenant à partir de la date de son entrée en vigueur.

Article 8 | *Adhésion*

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 9 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10 | *Dépôt, notification et extension de l'accord*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 9 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3022 | Convention collective nationale

IDCC : **779** | **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Dénonciation par lettre du 19 septembre 2019

de l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974

NOR : *ASET2150358M*

IDCC : *779*

Union des transports publics et ferroviaires
17, rue d'Anjou
75008 Paris

Paris, le 19 septembre 2019.

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous notifier par le présent courrier la dénonciation par l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974 (VFIL – IDCC 779).

Cette action de l'UTP est motivée par les raisons suivantes.

Tout d'abord, comme vous le savez, cette convention s'applique aujourd'hui à un nombre extrêmement réduit d'entreprises et de salariés, sur le territoire. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs :

– d'une part, la création de la convention collective nationale de la branche ferroviaire a eu pour conséquence que plusieurs entreprises qui appliquaient la convention collective du personnel des VFIL intervenant sur le réseau ferré national relèvent en droit et donc appliquent désormais ce nouveau cadre social ;

– d'autre part, la cessation de l'activité de transport ferroviaire de nombreuses régies départementales de transport, qui relevaient initialement de cette convention.

Ainsi, aujourd'hui, l'analyse des entreprises, appliquant la convention collective du personnel des VFIL, conduit l'UTP à constater que la grande majorité de ces entreprises, n'exerçait pas ou plus d'activité de transport ferroviaire de voyageurs ou de marchandises.

Les entreprises opérant sur réseau ferré national ont d'ores et déjà engagé leur transition vers la convention collective de la branche ferroviaire, tels CFTA, compagnie du Blanc-Argent et RDT 13. Quelques entreprises ayant une activité ferroviaire hors réseau ferré national pourraient relever d'autres conventions collectives existantes selon leur activité principale, telle la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs au regard de leur activité de transport guidé (CDGval, Orlyval), ou la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires (régies départementales opérant des transports routiers interurbains) ; à ce titre, un certain nombre de juges prud'homaux ont d'ailleurs condamné certaines de ces entreprises à appliquer la convention collective des transports routiers.

S'agissant de la régie régionale des transports de PACA, opérant les chemins de fer de provence, voie métrique hors réseau ferré national, le choix d'une nouvelle convention collective en rapport avec son activité principale pourra également être opéré au regard de la stratégie d'évolution qu'arrêtera son actionnaire, la région sud.

Dès lors, l'UTP considère que cette dénonciation n'entraînera pas de rupture dans la continuité des garanties sociales des salariés soumis actuellement à la convention collective du personnel des VFIL.

Enfin, au regard des travaux conséquents que constituerait une fusion de champ avec une autre convention collective pour un effet extrêmement limité, voir aucun effet, l'UTP a donc décidé, en sa qualité d'unique organisation professionnelle signataire et représentative, la dénonciation unilatérale de la convention collective des voies ferrées d'intérêt local et vous notifie par la présente cette décision.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La directrice,
Département des affaires sociales UTP.

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165210130-000421

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X