



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-15

24 avril 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-15 du 24 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° 2021-15.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-15 du 24 avril 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bureaux d'études techniques : adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	6
Céramiques (industries) : accord du 27 janvier 2021 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	7
Couture parisienne : accord du 16 mars 2021 relatif à la prise en charge du contrat apprentissage pour le « bachelor modéliste concepteur »	16
Couture parisienne : avenant n° 1 du 29 mars 2021 à l'accord du 22 janvier 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	18
Dentaires (laboratoires de prothèses) : protocole d'accord du 19 mars 2021 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2021	20
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord du 5 février 2021 relatif au dispositif « d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable »	22
Mannequins, création et événement (agences et entreprises techniques) : accord du 17 décembre 2020 relatif au maintien exceptionnel en 2021 des montants des rémunérations minima de 2020	31
Mannequins, création et événement (agences et entreprises techniques) : avenant n° 14 du 17 décembre 2020 relatif à la modification de l'article 19.6 « Déplacements et voyages » de la convention.....	34
Manutention portuaire (Guadeloupe) : accord du 15 février 2021 relatif à la composition d'équipe des chantiers « vrac »	35
Métallurgie (Aisne) : accord du 3 décembre 2020 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE).....	39
Métallurgie (Cher) : avenant du 24 mars 2021 relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective au 1 ^{er} janvier 2021	41
Métallurgie (Cher) : avenant du 24 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2021.....	44
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 19 février 2021 relatif à la prime de vacances.....	51

Métallurgie (Maubeuge) : accord du 18 février 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations effectives annuelles garanties et à la prime de panier.....	53
Métallurgie (Valenciennes et Cambrésis) : avenant du 19 février 2021 à l'accord du 9 juillet 1992 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) pour l'année 2021	58
Métallurgie (Valenciennes et Cambrésis) : avenant du 19 février 2021 relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1 ^{er} mars 2021	62
Mutualité : accord du 5 février 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes....	64
Nautiques (industrie et services) : accord du 9 mars 2021 relatif aux contrats de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération.....	87
Nautiques (industrie et services) : accord du 9 mars 2021 relatif au travail de nuit, au travail posté et au travail en équipe de suppléance.....	91
Offices publics de l'habitat (personnel) : avenant n° 7 du 17 février 2021 relatif à l'actualisation du barème national des rémunérations de base.....	99
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 10 du 15 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2021	102
Propreté (entreprises) : accord du 18 février 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré à l'annexe 5 de la convention collective)	104
Retraite complémentaire AGIRC ARRCO : avenant n° 10 du 15 décembre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la suppression de l'article 3 de l'annexe A	118
Retraite complémentaire AGIRC ARRCO : avenant n° 11 du 15 décembre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la modification du point 1 de l'article 41.....	119
Retraite complémentaire AGIRC ARRCO : délibération n° 1 du 15 décembre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la mise en œuvre de l'article 32.....	120
Retraite complémentaire AGIRC ARRCO : délibération n° 3 du 15 décembre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à l'application de l'article 67.....	121
Sport : avenant n° 151 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV de la convention collective).....	122
Sport : avenant n° 152 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective).....	124
Travail temporaire (entreprises [salariés permanents]) : accord du 26 mars 2021 relatif à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » pour les salariés permanents	126
Travaux publics : accord du 11 juin 2020 relatif à l'agenda social de la CPPNI – Calendrier 2020	140

Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : avenant n° 22 du 19 mars 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2021	142
--	-----

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Adhésion par lettre du 24 mars 2021

de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2150410M

IDCC : 1486

Paris, le 24 mars 2021.

La fédération CFTC Média+, 61, Jardin Boieldieu, 92800 Puteaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que notre organisation fédération CFTC MEDIA+, représentative dans la branche, adhère à l'accord national du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (IDCC 1486), ainsi que ses avenants successifs.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Fédération CFTC MEDIA+
Vice-président

SICSTI CFTC
Le président

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : 1558 | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

Accord du 27 janvier 2021
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2150406M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Conscientes de la nécessité de garantir et de promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des industries céramique, les parties ont conclu le 14 janvier 2011 un accord relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle dont l'objet était de traduire et de définir un certain nombre de mesures en ce sens.

Par avenant en date du 22 novembre 2018, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, elles ont décidé d'une clause d'impérativité des stipulations de l'accord de branche du 14 janvier 2011 relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

À travers le présent accord, les partenaires sociaux représentatifs souhaitent poursuivre la politique engagée en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce sens, un rapport de situation appelé « diagnostic » sera établi par l'AGEFIPH et partagé avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche. Le but étant d'établir et de mener un plan d'action en faveur de l'insertion et de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur la base de ce rapport de situation un point sera fait chaque année au sein de la CPNE-FP.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (IDCC n° 1558).

Il est toutefois rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Article 2 | Bénéficiaire de l'accord

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 214-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : ces articles visent notamment les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité... ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire et ceux qui deviennent en situation de handicap.

Article 3 | Respect de la confidentialité

Les parties rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut de travailleur en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

Article 4 | Recrutement

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à collaborer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (par exemple : AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, et les missions locales...).

L'emploi des personnes en situation de handicap concerne tous types de contrats de travail notamment :

- les contrats à durée indéterminée ;
- les contrats à durée déterminée ;
- les contrats en alternance ;
- les stagiaires avec conventions de stage.

Pour répondre aux principes de non-discrimination, les parties posent le principe du recrutement fondé sur les compétences professionnelles et personnelles des candidats ainsi que leur capacité à tenir le poste à pourvoir aux besoins de l'entreprise.

Elles rappellent que le processus de recrutement reste le même pour l'ensemble des candidats à un poste de travail. Néanmoins, les entreprises s'engagent à réduire les obstacles au recrutement des personnes en situation de handicap. Ainsi, à l'occasion d'un recrutement il est demandé aux entreprises qu'une interrogation soit faite entre la direction et les responsables hiérarchiques concernés sur la possibilité de confier, à compétences égales, le poste objet du recrutement à une personne en situation de handicap.

Elles encouragent les entreprises à indiquer expressément dans leurs annonces l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap.

Article 5 | Accueil du salarié

Pour accompagner et consolider l'intégration d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché, un entretien entre ce dernier et la direction de l'entreprise devra être organisé préalablement à l'embauche effective afin de prévoir les aménagements éventuels à mettre en place pour l'arrivée du nouveau salarié.

Une sensibilisation de l'équipe devra être réalisée lors de l'accueil du nouveau salarié, sous réserve que celui-ci accepte de communiquer sur son handicap.

Les entreprises, après examen approfondi auprès des organismes compétents et sous réserve de faisabilité technique ou financière, n'excluent aucune mesure ou action de nature à permettre l'intégration dans leur emploi des salariés en situation de handicap.

Le CSE devra être impliqué dans l'examen des faisabilités techniques et financières et leurs applications dans l'entreprise.

Article 6 | Égalité de traitement

Eu égard à leurs compétences et aptitudes, les salariés en situation de handicap :

- doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise à la promotion dans le cadre des règles internes en vigueur ;
- bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et éventuellement de possibilités de mobilité géographique dans les mêmes conditions que les autres salariés.

À cet égard, les responsables hiérarchiques seront sensibilisés à l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ils pourront se faire aider dans ce cadre par le référent mentionné à l'article 10 du présent accord.

De la même façon et en accord avec la hiérarchie du salarié concerné et si cela s'avère utile et nécessaire, la notion d'objectifs (si elle concerne le salarié) pourra être aménagée afin de tenir compte du handicap du salarié.

Si un salarié en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre, il est encouragé à solliciter auprès de sa direction une revue au niveau salarial et au niveau des formations afin de s'assurer que les éléments individuels des salariés en situation de handicap sont comparables en moyenne à ceux des salariés occupant des fonctions équivalentes et présentant les mêmes caractéristiques.

Lors de l'examen de la situation de l'entreprise et intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise auprès du comité social et économique (CSE), un point annuel sera fait sur les mesures prises en faveur du maintien au travail des salariés ayant subi un accident de travail ainsi que des salariés en situation de handicap.

Ce même point sera fait dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE disposant d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 7 | Actions de formation et de sensibilisation

Article 7.1 | Actions de sensibilisation

Il est convenu entre les parties que les actions de sensibilisation des acteurs contribuent à la réussite d'une politique d'emploi de travailleurs en situation de handicap (affichage, intranet, diffusion d'une documentation avec le bulletin de salaire, etc.).

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des actions de communication interne à destination de l'environnement professionnel, avec l'assistance d'organismes compétents tel que l'AGEFIPH, seront à réaliser pour permettre une bonne réussite de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Il s'agit de rassurer les salariés sur la perception du handicap par l'entreprise, de les sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de leur état de santé en anticipant les évolutions et aménagements nécessaires.

Pour mettre en place ces actions de sensibilisation, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap.

Article 7.2 | Actions de formation, d'adaptation et d'acquisition professionnelle

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront prévoir des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés handicapés. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;

- période d’immersion au sein d’autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

Les salariés en situation de handicap se verront proposer par la direction de l’entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Cet entretien, qui aura lieu au maximum tous les 2 ans, viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie.

Les salariés en situation de handicap auront toute liberté pour accepter ou décliner cet échange. De même ces salariés pourront ou non à leur convenance, se faire accompagner lors de ces entretiens par le référent handicap mentionné à l’article 10 du présent accord.

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d’un contrat d’apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d’aménagements particuliers.

Elle peut aussi bénéficier d’une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d’orientation.

Enfin, elle peut bénéficier d’un contrat de rééducation, apprendre ou nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession.

■ **Contrat d’apprentissage** : tout employeur peut conclure un contrat d’apprentissage avec une personne reconnue en situation de handicap, laquelle doit rechercher une entreprise susceptible de l’accueillir, avec l’aide notamment de l’AGEFIPH ou de Cap emploi. Il revient à l’entreprise de procéder à l’inscription en centre de formations.

Ci-dessous la grille de rémunération :

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	50 %	60 %	60 % (*)	100 % (*)
2 ^e année	60 %	70 %	70 % (*)	100 % (*)
3 ^e année	75 %	85 %	85 % (*)	100 % (*)
4 ^e année	85 %	95 %	110 % (*)	110 % (*)
(*) Pourcentage du Smic ou du Sme en fonction du plus élevé.				

■ **Pré-orientation** : le centre de pré-orientation contribue à l’orientation professionnelle des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qui rencontrent des difficultés d’insertion dans le milieu du travail. Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l’insertion professionnelle. Le centre accueille et étudie avec la personne ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en une orientation professionnelle adaptée en tenant compte de son état de santé.

■ **Contrat ou stage de rééducation professionnelle** : toute personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, devenue inapte à exercer sa fonction, du fait d’un handicap, peut se voir proposer un contrat ou un stage de rééducation professionnelle. Le contrat de rééducation permet de bénéficier d’une aide pour se réaccoutumer à sa profession et le stage, d’apprendre un nouveau métier.

Article 8 | Aménagement des conditions de travail

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles veilleront, à étudier, les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail et veilleront à mettre en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés bénéficiaires du présent accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur en situation de handicap et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, des mesures décidées en commun entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise, donneront lieu à :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L. 3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ; dans ce cas, le reclassement interne du salarié concerné s'effectuera, pour un temps de travail effectué identique, à coefficient personnel égal ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés (AGEFIPH, fonds pour l'amélioration des conditions de travail, etc.), ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur en situation de handicap (adaptation d'un véhicule société, place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste.

Lorsque la tenue d'un poste de travail ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, l'employeur mettra en place un cursus individualisé avec les moyens associés (conformément à l'article 9 du présent accord).

Il est rappelé que les actions réalisées en termes d'aménagement de poste de travail pour les salariés en situation de handicap feront l'objet d'une information/consultation du CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise.

Article 9 | Autorisation d'absences rémunérées

Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés en situation de handicap concernés pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, d'autorisations d'absences rémunérées afin de réaliser

les démarches d'obtention ou de renouvellement (tous les 5 ans) de la RQTH, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 15 jours, à hauteur de :

- deux journées pour l'initiation d'un dossier. Ces deux journées peuvent être fractionnables par demi-journée ;
- une journée pour son renouvellement. Cette journée peut être fractionnable par demi-journée.

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, ces derniers pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, par année civile, d'une autorisation d'absence rémunérée à hauteur d'une journée fractionnable en demi-journée.

Des mesures de même nature, seront accordées aux salariés considérés comme « proche aidant » au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, prévu à l'article 11 de ce présent accord.

Article 10 | Référent handicap

Il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Donc les signataires demandent que les entreprises entre 20 et 250 salariés identifient et désignent en leur sein (entreprise et établissement), sur la base du volontariat et/ou des propositions de candidatures que pourrait faire le CSE, des référents handicaps chargés d'assurer un rôle de coordination entre le salarié en situation de handicap et son environnement de travail ainsi qu'avec son responsable hiérarchique.

Le référent est également compétent pour accompagner la personne en situation de handicap lors du retour dans l'entreprise après une absence d'au moins 1 mois.

Le référent handicap bénéficie, d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission et rend compte à la direction. Tout salarié de l'entreprise faisant face à une situation de handicap et souhaitant échanger sur le sujet peut solliciter le référent handicap.

Afin de mettre en place les référents mentionnés au présent article, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, s'adresseront à des structures de conseil et d'accompagnement spécialisés.

Fort de sa formation, le référent handicap assure la promotion des acteurs institutionnels. Il aide à l'intégration professionnelle au quotidien, facilite les démarches au moment de l'accueil et est un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Le référent handicap fera connaître au sein de sa structure les termes du présent accord de branche et relatera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Il veille également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et ses établissements.

Pour assurer cette fonction le référent handicap se verra attribuer un temps défini conjointement avec la direction et la hiérarchie du salarié concerné, à consacrer concrètement à cette mission.

La direction et la hiérarchie du salarié s'engagent à réétudier la charge de travail du référent handicap en fonction de l'aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Cette répartition du temps liée à la mission de référent handicap prendra fin à la fin de cette mission.

Article 11 | Actions en faveur des proches aidants

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera proposé par le service et la direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord rappellent le dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement devra ouvrir une négociation sur le sujet dans un délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 12 | Maintien dans l'entreprise en cas de survenance d'un handicap pendant la durée de l'emploi

Lorsque qu'un salarié de l'entreprise se voit reconnaître pendant la durée de son emploi, un handicap et quelle qu'en soit la raison, les parties considèrent que l'entreprise a un rôle important pour maintenir ce salarié dans l'emploi.

Ainsi il est demandé à l'entreprise dans une telle situation de mettre tout en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi de ce salarié au sien de sa structure.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière leur professionnalisation.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Des formations spécifiques et ponctuelles, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à une évolution de carrière des travailleurs en situation de handicap, seront étudiées. Notamment, dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés en situation de handicap directement concernés pourront bénéficier d'une formation spécifique afin que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes développant ainsi leur employabilité.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un abondement réglementaire de leur compte personnel de formation (CPF).

Les victimes d'un AT/MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF, fixé à 7 500 €, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du salarié lui-même.

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs en situation de handicap confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap ;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du poste aux mutations technologiques).

Les partenaires sociaux conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail, constitue un facteur nécessaire au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 13 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 14 | *Force impérative de l'accord*

Le présent accord a un caractère impératif.

Par application de l'article L. 2253-2 du code du travail, il est expressément stipulé que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à l'avenant du 22 novembre 2018 ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui sont applicables à l'entreprise en vertu du présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent accord des garanties au moins équivalentes.

Article 15 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 16 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Courbevoie, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 mars 2021

relatif à la prise en charge du contrat apprentissage
pour le « bachelor modéliste concepteur »

NOR : ASET2150382M

IDCC : 303

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

FFMF ;

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

HaCuiTex CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale de la couture parisienne (IDCC 303) ont pris acte qu'en application de l'article L. 6332-14 1° du code du travail, le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par l'opérateur de compétence est fixé par les branches, en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme préparé.

Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations de France compétences mentionnées au 10° de l'article L. 6123-5 en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

Article 1^{er} | Définition du niveau annuel de prise en charge

Les organisations syndicales et patronales représentatives définissent le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage proposé pour le « bachelor modéliste concepteur » de l'institut français de la mode de la façon suivante :

Coût contrat annuel par apprenti pour le bachelor modéliste concepteur	8 950 €
---	---------

Article 2 | Notification et dépôt

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

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

Fait à Paris, le 16 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

Avenant n° 1 du 29 mars 2021

à l'accord du 22 janvier 2021
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150383M

IDCC : 303

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

FFMF ;

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » est modifié et remplacé par le texte suivant :

« Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne. »

Article 2

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salarié(e)s.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

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

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

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

Article 5

Le présent avenant sera applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 19 mars 2021

relatif aux salaires et aux primes
pour l'année 2021

NOR : ASET2150421M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'annexe ci-jointe.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires 2021

Catégorie professionnelle	Salaire brut en €
Personnels de service	1 586 €
Secrétaire administratif	1 601 €
Aide comptable	
Comptable	1 727 €

Catégorie professionnelle	Échelon	Salaire brut en €
Employé en prothèse dentaire		1 596 €
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 604 €
Technicien en prothèse dentaire		1 634 €
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 718 €
	TQ2	1 873 €
	TQ3	1 976 €
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	2 048 €
	PHQ2	2 230 €
Chef de laboratoire		2 876 €

Primes	
Prime mensuelle CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	82 €
Prime mensuelle CQP opérateur en CFAO, niveau I	82 €
Prime mensuelle CQP CPES	154 €

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**

Accord du 5 février 2021

relatif au dispositif « d'activité partielle spécifique
en cas de réduction d'activité durable »

NOR : ASET2150435M

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,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les parties liées par la convention collective nationale se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1^{er} semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

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

Les organisations liées par la convention collective tiennent par la signature du présent accord à maintenir un dialogue social de qualité dans la branche qui se donne pour objectif de maintenir le savoir-faire et de conserver les talents dans les entreprises de la branche.

Situation économique de la branche en 2020

L'évolution de l'activité en 2020 a connu des disparités significatives selon les matériels, les entreprises et les secteurs d'activité.

Les données sont notamment issues des enquêtes réalisées par les organisations professionnelles.

Matériels agricoles : vente et réparation

Le secteur de la vente-réparation de matériels agricoles avait pu poursuivre ses activités lors du premier confinement en mars-avril 2020.

Pour autant, les effets du confinement sur la clientèle, les arrêts de travail des salariés, l'interruption des chaînes d'approvisionnement des constructeurs ont imposé de nouvelles organisations et pesé sur le niveau d'activité des entreprises. 10 % des TPE du secteur ont d'ailleurs choisi de fermer sur décision de l'employeur. Jusqu'au déconfinement de mai, seules 50 % ont pu préserver une charge de travail et un chiffre d'affaires satisfaisants.

Le secteur a pu relancer ses activités au sortir du confinement et grâce à un fort rattrapage durant l'été. Globalement les ventes de matériels agricoles neufs sont en baisse d'au moins 5 % sur l'année par rapport à 2019, jusqu'à 8 % pour les tracteurs standards, voire 10 % pour les matériels de parcs et jardins.

Souffrant d'une trésorerie particulièrement tendue du fait des retards de paiement de la clientèle (pour 80 % des entreprises), les TPE les plus impactées du secteur ont pu traverser cette période grâce aux aides de l'État (chômage partiel, PGE, report de charges...). Ce qui aura permis d'éviter des licenciements et de préserver les effectifs salariés.

Sauf cas particuliers extrêmes, les entreprises ont terminé l'année 2020 avec un chiffre d'affaires en recul de - 5 % à - 15 % pour au moins 50 % d'entre elles.

Les difficultés rencontrées par les entreprises sont plus marquées pour celles réalisant la majeure partie de leur chiffre d'affaires avec le secteur vitivinicole.

Les perspectives de prises de commandes de matériels neufs sur le secteur grandes cultures ont été également peu dynamiques avec 61 % des distributeurs qui ont connu une diminution de leur activité supérieure à 15 %, pour près d'un quart des entreprises.

Espaces verts

Autre secteur de la distribution, les espaces verts ont été plus fortement impactés par la crise sanitaire qui a entraîné des fermetures d'établissements pendant le premier confinement. Le chiffre d'affaires généré par la vente de matériels neufs (plus de 60 % du chiffre d'affaires des entreprises) a diminué respectivement de 7 % et de 3 % sur les 1^{er} et 2^d semestre 2020.

Location/distribution de matériels de construction BTP et de manutention industrielle

La crise sanitaire a brisé la dynamique qui portait l'ensemble de ces filières. En 2019, le chiffre d'affaires de ces secteurs avait progressé en raison de la bonne santé du secteur du bâtiment/travaux publics et de l'industrie/logistique, en amont des élections municipales.

2020 a stoppé net cette courbe ascendante.

Beaucoup de clients ont dénoncé les contrats de location et stoppé toute commande de matériels neufs.

Les mesures de soutien du gouvernement (chômage partiel, PGE, fonds de solidarité, report de charges, etc.) ont permis de maintenir à flot la trésorerie des entreprises et l'activité économique globale durant la première période de confinement. Avec moins de 30 milliards d'euros enregistrés sur 9 mois en 2020, le marché privé de la construction a perdu 8 milliards d'euros comparé à 2019. La baisse est de 22 % en valeur comme en volume, touchant, uniformément, les petits comme les grands projets.

Le bilan 2020 n'est pas satisfaisant.

Les entreprises ont clôturé l'année au mieux à - 5 %, au pire, à - 15 % et jusqu'à - 30 % pour certaines activités de vente pure. Quelques cas de liquidations ou de redressements judiciaires sont apparus.

L'absence de demandes de la part des collectivités territoriales ne permet pas d'avoir de la visibilité sur l'avenir, ni de remplir le carnet de commandes des grands clients.

Perspectives de la branche

Il y a une inquiétude pour 2021 compte tenu de la forte baisse de la production de céréales (- 19 % en 2020 par rapport à 2019). En effet, en dépit de la bonne tenue des cours, la diminution de la production va impacter les revenus à venir des exploitations en grandes cultures. Près de 60 % des distributeurs estiment que leurs clients grandes cultures sont plutôt pessimistes.

La distribution n'envisage pas pour l'instant de retour à la croissance sur le 1^{er} semestre 2021. Selon les premières estimations, un recul de 5 % des prises de commandes de matériels agricoles neufs et de 1 à 2 % du chiffre d'affaires de la distribution des matériels espaces verts sont attendus. Outre l'inquiétude liée au second confinement, l'évolution de l'activité et des marchés clients arrivent en tête des préoccupations des distributeurs de matériels agricoles et espaces verts dans un contexte où l'impact du plan de relance sur l'agriculture demeure difficile à évaluer.

Les industriels de l'agroéquipement partagent l'incertitude de la distribution pour l'année 2021. Ils attendent en effet une baisse comprise entre - 5 % et - 10 % du marché français des agroéquipements.

Autre signe révélateur des incertitudes des dirigeants de la distribution, les effectifs qui ne devraient pas progresser pour le matériel agricole voire reculer pour la distribution de matériels espaces verts. Si la profession continue de recruter, certains salariés n'ont pas pu être remplacés compte tenu des difficultés de recrutement mais également de la conjoncture économique actuelle notamment pour les espaces verts.

Les constructeurs de matériels agricoles s'attendent à une baisse du marché français des agroéquipements comprise entre - 5 % et - 10 % en 2021.

Avec le recul attendu des marchés, la tension sur les trésoreries va devenir plus forte alors même que s'ouvrira la période de remboursement des PGE et des reports de charges accordés en 2020.

Dès lors, et si de surcroît de nouvelles périodes de confinement devaient être instaurées, les entreprises n'écartent plus la possibilité de devoir recourir à des licenciements pour s'adapter à un marché en recul et à la baisse de leur niveau d'activité.

En considération des indications ci-dessus, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

À défaut 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 à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire homologuer par l'administration.

Article 1.1 | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Ce document élaboré par l'employeur après information et consultation du CSE, s'il existe, a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre à l'établissement ou à l'entreprise.

Le document devra donc comporter les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 :

- un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- le cas échéant, les efforts consentis par les dirigeants et actionnaires sur les rémunérations variables et dividendes ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, qui constituent le périmètre auquel il s'applique ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information du comité social économique s'il existe sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation (CPF), avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Ce document est transmis à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (s'il existe), en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir art. 1.3 « Procédure d'homologation »).

Article 1.2 | Précisions relatives au contenu du document

Activités et salariés concernés du périmètre

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 por-

tant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à 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.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement tel qu'un atelier, un service ou une équipe.

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, exclusive de toute discrimination.

Les entreprises et les salariés placés en position d'activité réduite perçoivent respectivement l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dans les conditions et limites définies par la réglementation, à savoir en mars 2021 :

- 60 % du salaire brut pour l'allocation versée à l'employeur ;
- 70 % du salaire brut pour l'indemnité versée au salarié.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une augmentation de l'indemnisation des salariés concernés.

Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans le périmètre concerné en sachant que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par convention en jours sur l'année et pour ceux qui ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, les jours et demi-journées ouvrés non travaillés sont convertis en heures selon les modalités suivantes :

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

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

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

Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre concerné. Son application peut être suspendue en cas d'évolution de la situation sanitaire (confinement par exemple) ou d'évolution de la réglementation.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée et ceux pris en matière de formation professionnelle :

Recours à la formation

Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Il est demandé aux entreprises que les salariés concernés voient leurs demandes en formation étudiées en priorité.

Les partenaires sociaux considèrent que les CQP de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de professionnaliser les salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché.

Engagement en matière d'emploi

L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein du périmètre concerné pendant une durée définie par le document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Modalités d'information du comité social économique de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que des organisations syndicales si elles sont représentées dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les 3 mois.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ou de l'entreprise concerné(e) par le dispositif, sur les éléments suivants :

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio professionnelles concernées ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

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

L'administration peut interrompre le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en termes de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.

En outre, lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçus pour chaque salarié.

Le remboursement éventuellement dû par l'employeur en cas de non-respect des engagements peut ne pas être exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document de l'employeur.

Article 1.3 | *Procédure d'homologation*

Le 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 prévues par la réglementation.

Il détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour notifier sa décision d'homologation – le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation ;

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 comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

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.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son avis de réception par l'administration, au CSE.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. 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 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2.2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 2.3 | Dépôt et extension de l'accord de branche

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le secrétariat de la commission paritaire prend en charge les formalités nécessaires.

Article 2.4 | Révision et dénonciation de l'accord de branche

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. L'accord pourra être aussi révisé par accord collectif conclu sous forme d'un avenant en cas d'évolution législative relative au dispositif d'APLD. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318 | Convention collective nationale

IDCC : 2397 | **MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS
DE MOINS DE 16 ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Accord du 17 décembre 2020

relatif au maintien exceptionnel en 2021 des montants
des rémunérations minima de 2020

NOR : ASET2150433M

IDCC : 2397

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

SYNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

CFTC communication ;

F3C SNAPAC CFDT ;

FCCS SNACOPVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont concertées via une visio-conférence le 17 décembre 2020 à 12 h 30 pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2021.

En raison des conditions économiques induites par la pandémie du « Covid-19 », elles sont convenues du maintien exceptionnel en 2021 des montants des rémunérations minima de 2020.

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, il est stipulé que les dispositions du présent constat – une fois l'extension acquise – seront applicables à l'ensemble des entreprises visées au champ d'application de la convention collective IDCC 2397 quel que soit le nombre de leurs mannequins salariés.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Année 2021

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes publicité et défilé

Hors congés payés.

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	98,55	114,80	151,15	188,65

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Hebdo 5 jours = tarif journée × 5 – 10 %.

Hebdo 6 jours = tarif journée × par 6 – 15 %.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle

Hors congés payés.

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	35,15	41,00	48,00	55,05	63,25	71,35	89,15

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12

Hors congés payés.

(En euros.)

1 heure (taux horaire majoré)	65,85
----------------------------------	-------

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Annexe 2

Année 2021

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants

Prise de vue Publicité Défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
69,90	60,80	48,40	86,80	60,80	50 % du minimum horaire de la catégorie

Brochure n° 3318 | Convention collective nationale

IDCC : 2397 | **MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS
DE MOINS DE 16 ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Avenant n° 14 du 17 décembre 2020

relatif à la modification de l'article 19.6 « Déplacements et voyages »
de la convention

NOR : ASET2150434M

IDCC : 2397

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

SYNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle et communication ;

CFTC communication ;

F3C SNAPAC CFDT ;

FCCS SNACOPVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 19.6 « Déplacements et voyages » :

- est abrogé « de la ville dans laquelle est situé le siège social de l'agence ».
- est ajouté « du domicile du mannequin ».

L'article 19.6 devient ainsi :

« Article 19.6 | Déplacements et voyages

Dès lors que la prestation s'effectue à plus de deux cents kilomètres du domicile du mannequin, aucune prestation ne pourra être effectuée par l'enfant âgé de moins de 10 ans le jour du déplacement. Les frais d'hébergement et de repas sont à la charge du client utilisateur. »

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1923 | **MANUTENTION PORTUAIRE**
(Guadeloupe)

Accord du 15 février 2021
relatif à la composition d'équipe des chantiers « vrac »

NOR : ASET2150427M

IDCC : 1923

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

UEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

CFDT CNTPA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'arrêté préfectoral du 28 février 2000 fixe les conditions d'exercice des entreprises de manutention au grand port maritime de Guadeloupe (GPMG).

L'article 1^{er} indique notamment que « les opérations de chargement et de déchargement des navires et bateaux aux postes publics de la circonscription du port autonome de la Guadeloupe sont, sauf exception énumérée à l'article 2, effectuées par des ouvriers dockers employés par des entreprises de manutention portuaire ».

Depuis 1995, les organisations syndicales représentatives demandent que cet arrêté préfectoral soit scrupuleusement respecté au sein de la circonscription du périmètre du GPMG.

Jusqu'à récemment, les conditions de sécurité, de sûreté et d'hygiène n'étaient pas réunies pour permettre l'affectation du personnel docker aux quais vraquiers. Aujourd'hui les travaux de mise en conformité des quais vraquiers permettent l'exercice de l'activité opérée par les dockers.

Jusqu'à peu, et compte tenu de la particularité de l'activité vraquière, le nombre d'ouvriers dockers spécifiquement qualifiés (grutier et chouleur) n'était pas suffisant pour permettre l'exécution sécurisée du chantier de ces bateaux vraquiers. Ce n'est désormais plus le cas, suite à l'effort de formation mené par le GIE AREMA. De nombreux ouvriers dockers ont d'ores et déjà les compétences et le savoir-faire nécessaire pour assurer le déchargement de ces bateaux spécifiques.

Compte tenu de la demande d'ouverture de négociation des organisations syndicales représentatives, et compte tenu du fait que les conditions de sécurité sont réunies, l'UEM a invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives à négocier le présent accord.

Le présent accord a pour objectif de mettre à disposition des entreprises de manutention portuaire du personnel qualifié pour assurer le chargement et le déchargement de ces bateaux vraciers.

Un « accord UEM relatif à la composition d'équipe du chantier vrac Albioma au quai 9 » avait initialement été conclu le 23 avril 2020 entre les parties. Par ailleurs, un avenant à l'« accord UEM relatif à la composition d'équipe du chantier vrac Albioma au quai 9 » en date du 4 août 2020 a également été conclu.

Compte tenu de la nécessité de pérenniser l'organisation et le déroulement des chantiers vraciers d'une part et d'éviter l'accumulation empirique d'accords relatifs à l'activité « vrac », le présent accord se substitue et remplace en intégralité ledit accord du 23 avril 2020 ainsi que son avenant en date du 4 août 2020. Ces derniers cessent donc de produire leurs effets à compter de la date de conclusion du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des chantiers vracs (charbon, clinker, pellets, ciments, etc.) réalisés dans la circonscription du grand port maritime de Guadeloupe.

Article 2 | Nombre de mats

Pour mémoire, il est fait appel aux équipes « treuil » pour travailler 4 mats par jour répartis indifféremment entre les shifts du matin et de l'après-midi, pendant toute la durée de l'escale, les autres mats étant conduits par le bord.

À la fin des opérations, le nombre d'équipes affectées correspond au nombre de mats encore actifs.

Article 3 | Composition d'équipe

■ Équipe « treuil » :

Afin de permettre le traitement des navires vraciers dans les meilleures conditions, la composition de l'équipe « treuil » affectée pour chaque mat travaillé au chantier vracier est la suivante :

Nombre de treuillistes	2
Nombre de chefs de panneaux	1

■ Équipe « choulage » :

Une équipe de choulage peut être commandée par le manutentionnaire en fonction des contraintes liées au déchargement. La composition de l'équipe affectée pour chaque navire travaillé au chantier vracier peuvent être les suivantes :

Cariste	1 (*)
Dockers	2 (**)
(*) Lorsque l'activité de déchargement ne nécessite pas de balayage, par exemple en début d'opération, le manutentionnaire peut recourir au seul cariste.	
(**) Lorsque l'activité de déchargement nécessite une activité de balayage, par exemple en fin d'opération, Il est convenu que le nombre de dockers affectés à cette activité est au minimum de deux. Ce nombre peut être augmenté sur demande du manutentionnaire. Le cas échéant, il peut être recouru aux seuls dockers (2 minimum) lorsque seule l'activité de balayage est nécessaire.	

Il est rappelé que l'équipe « choulage » intervient sur l'ensemble des cales du navire au fur et à mesure des besoins.

■ Encadrement :

Lorsque l'activité nécessite l'intervention au cours d'un même shift, d'une équipe « choulage » complète (un cariste et deux dockers minimum) et d'une équipe « treuil », un contremaître par shift pour l'ensemble du navire est également affecté afin notamment de coordonner les opérations choulage/treuil.

Article 4 | Horaires

Considérant les contraintes de l'activité vraquière nécessitant un fonctionnement continu 24 h/24, il est convenu de recourir à des shifts adaptés tant pour l'équipe « treuil » que pour l'équipe « choulage ». Les caractéristiques et les durées des shifts vraquiers sont les suivantes :

- shift matin : 6 heures – 14 heures :
 - concernant l'équipe « treuil » (hors chef de panneau), la relève s'opère de 9 h 45 à 10 h 15 ;
 - concernant l'équipe « choulage » et le chef de panneau, la pause s'opère de 9 h 45 à 10 h 15 ;
- shift après-midi : 14 heures – 22 heures :
 - concernant l'équipe « treuil » (hors chef de panneau), la relève s'opère de 17 h 45 à 18 h 15 ;
 - concernant l'équipe « choulage » et le chef de panneau, la pause s'opère de 17 h 45 à 18 h 15 ;
- shift nuit : 22 heures – 6 heures :
 - concernant l'équipe « treuil » (hors chef de panneau), la relève s'opère de 1 h 45 à 2 h 15 ;
 - concernant l'équipe « choulage » et le chef de panneau, la pause s'opère de 1 h 45 à 2 h 15.

Il est rappelé que les heures de travail réalisées au cours du shift de nuit bénéficient de l'ensemble des compensations et garanties (majoration, prime de pénibilité, récupérations, etc.) prévues à l'article 3 « modification de l'article 7.1 "heures de nuit" de l'avenant à la convention collective de la manutention portuaire de Guadeloupe » de « l'avenant du 15 juin 2017 à la convention collective de la manutention portuaire Guadeloupe sur l'application des heures à suivre, des heures de nuits, des changements de chantiers et des modifications d'affectation. »

Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord les équipes treuilliste ne réalisent pas de shift de nuit. Lorsque les effectifs formés le permettront, la décision du travail de nuit sera prise d'un commun accord entre les organisations syndicales représentatives et l'UEM.

Le binôme de treuillistes se présente au complet à l'appel du shift. Le treuilliste relevé reste sur le chantier en mesure d'intervenir jusqu'à la fin du shift.

Article 5 | Substitution

À la date d'entrée en vigueur du présent accord il se substituera en intégralité à l'ensemble des dispositions antérieures relatives à l'organisation des chantiers vraquiers et notamment à l'« accord UEM relatif à la composition d'équipe du chantier vrac Albioma au quai 9 » conclu le 23 avril 2020 et à son avenant n° 1 en date du 4 août 2020.

Article 6 | Réunion de suivi

Au terme d'un délai de trois (3) mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, les parties se réuniront à nouveau afin de réaliser un point de situation relatif à la mise en place du présent accord.

Article 7 | Formalités

À l'issue de la période de signature du présent accord, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'accord sera communiqué dans les conditions légales en vigueur et fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties, dont, un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces formalités seront effectuées par l'UEM.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

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

Article 9 | Dénonciation. Révision

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

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Par ailleurs, les parties pourront engager une procédure de révision du présent accord dans les conditions légales en vigueur.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Fait à Jarry, le 15 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331 | Convention collective

IDCC : **2542** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**
(Aisne)

Accord du 3 décembre 2020
relatif aux garanties de rémunération effective (GRE)
(Aisne)

NOR : ASET2150419M

IDCC : 2542

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2020. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2020 :

Horaire légal : 35 heures (151,67/mois).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	GRE annuelles
I	1	140	18 474
	2	145	18 554
	3	155	18 567
II	1	170	18 624
	2	180	18 780
	3	190	19 013
III	1	215	19 581
	2	225	20 137
	3	240	21 164
IV	1	255	21 866
	2	270	22 836
	3	285	23 977
V	1	305	24 922
	2	335	27 591
	3	365	29 384
	3	395	31 854

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

Article 2

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Amiens, le 3 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1576 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Cher)**

(15 janvier 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,

Journal officiel du 14 novembre 1990)

Avenant du 24 mars 2021

relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective
au 1^{er} janvier 2021
(Cher)

NOR : ASET2150425M

IDCC : 1576

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

SM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 11 mars 2021, conformément à l'article 31.1 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 2

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31.2 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

Article 3

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

Article 4

En janvier 2022, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2021 et déterminé selon l'article 31.2 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie du Cher, a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2022 et au plus tard en février 2022.

Article 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir pour négocier si le salaire minimum conventionnel fixé au niveau territorial est inférieur au Smic.

Article 6

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 7

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

Article 8

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 24 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille de rémunération effective (GRE) annuelle applicable à compter du 1^{er} janvier 2021

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	Administratif et technicien	Ouvrier	Maitrise d'atelier
140	18 660	18 660	
145	18 932	18 932	
155	19 073	19 073	
170	19 274	19 294	
180	19 435		
190	19 707	19 707	
215	20 019	20 019	20 210
225	20 281		
240	20 966	21 751	22 224
255	22 224	23 070	23 604
270	23 342	24 460	
285	24 782	25 789	26 242
305	26 504		28 085
335	29 143		30 854
365	31 650		33 614
395	34 288		36 252

Convention collective départementale

IDCC : **1576** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Cher)**

(15 janvier 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,

Journal officiel du 14 novembre 1990)

Avenant du 24 mars 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point
au 1^{er} mars 2021
(Cher)

NOR : ASET2150423M

IDCC : 1576

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

SM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, est fixée à 5,46 € en base 151,67 heures à partir du 1^{er} mars 2021.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des administratifs et techniciens » (cas général) ;
- annexe II du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » ;

- annexes III du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d’atelier ».

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l’ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d’ancienneté.

Article 4

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 5

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d’application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

Article 6

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud’hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 24 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Administratifs et techniciens

Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} mars 2021.

Valeur du point : 5,46 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH base 151,67 heures	Prime d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	764,40	22,93	30,58	38,22	45,86	53,51	61,15	68,80	76,44	84,08	91,73	99,37	107,02	114,66
	2	145	791,70	23,75	31,67	39,59	47,50	55,42	63,34	71,25	79,17	87,09	95,00	102,92	110,84	118,76
	3	155	846,30	25,39	33,85	42,32	50,78	59,24	67,70	76,17	84,63	93,09	101,56	110,02	118,48	126,95
II	1	170	928,20	27,85	37,13	46,41	55,69	64,97	74,26	83,54	92,82	102,10	111,38	120,67	129,95	139,23
	2	180	982,80	29,48	39,31	49,14	58,97	68,80	78,62	88,45	98,28	108,11	117,94	127,76	137,59	147,42
	3	190	1 037,40	31,12	41,50	51,87	62,24	72,62	82,99	93,37	103,74	114,11	124,49	134,86	145,24	155,61
III	1	215	1 173,90	35,22	46,96	58,70	70,43	82,17	93,91	105,65	117,39	129,13	140,87	152,61	164,35	176,09
	2	225	1 228,50	36,86	49,14	61,43	73,71	86,00	98,28	110,57	122,85	135,14	147,42	159,71	171,99	184,28
	3	240	1 310,40	39,31	52,42	65,52	78,62	91,73	104,83	117,94	131,04	144,14	157,25	170,35	183,46	196,56
IV	1	255	1 392,30	41,77	55,69	69,62	83,54	97,46	111,38	125,31	139,23	153,15	167,08	181,00	194,92	208,85
	2	270	1 474,20	44,23	58,97	73,71	88,45	103,19	117,94	132,68	147,42	162,16	176,90	191,65	206,39	221,13
	3	285	1 556,10	46,68	62,24	77,81	93,37	108,93	124,49	140,05	155,61	171,17	186,73	202,29	217,85	233,42

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH base 151,67 heures	Prime d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
V	1	305	1 665,30	49,96	66,61	83,27	99,92	116,57	133,22	149,88	166,53	183,18	199,84	216,49	233,14	249,80
	2	335	1 829,10	54,87	73,16	91,46	109,75	128,04	146,33	164,62	182,91	201,20	219,49	237,78	256,07	274,37
	3	365	1 992,90	59,79	79,72	99,65	119,57	139,50	159,43	179,36	199,29	219,22	239,15	259,08	279,01	298,94
	4	395	2 156,70	64,70	86,27	107,84	129,40	150,97	172,54	194,10	215,67	237,24	258,80	280,37	301,94	323,51

Annexe II Ouvriers

Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} mars 2021.

Valeur du point : 5,46 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH base 151,67 heures	Prime d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	802,62	24,08	32,10	40,13	48,16	56,18	64,21	72,24	80,26	88,29	96,31	104,34	112,37	120,39
	2	145	831,29	24,94	33,25	41,56	49,88	58,19	66,50	74,82	83,13	91,44	99,75	108,07	116,38	124,69
	3	155	888,62	26,66	35,54	44,43	53,32	62,20	71,09	79,98	88,86	97,75	106,63	115,52	124,41	133,29
II	1	170	974,61	29,24	38,98	48,73	58,48	68,22	77,97	87,71	97,46	107,21	116,95	126,70	136,45	146,19
	3	190	1 089,27	32,68	43,57	54,46	65,36	76,25	87,14	98,03	108,93	119,82	130,71	141,61	152,50	163,39
III	1	215	1 232,60	36,98	49,30	61,63	73,96	86,28	98,61	110,93	123,26	135,59	147,91	160,24	172,56	184,89
	3	240	1 375,92	41,28	55,04	68,80	82,56	96,31	110,07	123,83	137,59	151,35	165,11	178,87	192,63	206,39
IV	1	255	1 461,92	43,86	58,48	73,10	87,71	102,33	116,95	131,57	146,19	160,81	175,43	190,05	204,67	219,29
	2	270	1 547,91	46,44	61,92	77,40	92,87	108,35	123,83	139,31	154,79	170,27	185,75	201,23	216,71	232,19
	3	285	1 633,91	49,02	65,36	81,70	98,03	114,37	130,71	147,05	163,39	179,73	196,07	212,41	228,75	245,09

Article 45 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher :

Indemnité de restauration sur le lieu de travail :

- pour les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 20 heures et 4 heures : 7,03 € ;

- pour les mensuels travaillant en équipes successives de jour : 2,93 €, quel que soit l'horaire.

Annexe III Agents de maîtrise d’ateliers

Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d’ancienneté

Date d’application : 1^{er} mars 2021.

Valeur du point : 5,46 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH base 151,67 heures	Prime d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
III	1	215	1 256,07	37,68	50,24	62,80	75,36	87,93	100,49	113,05	125,61	138,17	150,73	163,29	175,85	188,41
	3	240	1 402,13	42,06	56,09	70,11	84,13	98,15	112,17	126,19	140,21	154,23	168,26	182,28	196,30	210,32
IV	1	255	1 489,76	44,69	59,59	74,49	89,39	104,28	119,18	134,08	148,98	163,87	178,77	193,67	208,57	223,46
	3	285	1 665,03	49,95	66,60	83,25	99,90	116,55	133,20	149,85	166,50	183,15	199,80	216,45	233,10	249,75
V	1	305	1 781,87	53,46	71,27	89,09	106,91	124,73	142,55	160,37	178,19	196,01	213,82	231,64	249,46	267,28
	2	335	1 957,14	58,71	78,29	97,86	117,43	137,00	156,57	176,14	195,71	215,29	234,86	254,43	274,00	293,57
	3	365	2 132,40	63,97	85,30	106,62	127,94	149,27	170,59	191,92	213,24	234,56	255,89	277,21	298,54	319,86
	4	395	2 307,67	69,23	92,31	115,38	138,46	161,54	184,61	207,69	230,77	253,84	276,92	300,00	323,07	346,15

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

Accord du 19 février 2021

relatif à la prime de vacances
(Maubeuge)

NOR : ASET2150409M

IDCC : 1813

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

UIMM Grand Hainaut,

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 :

Article 1^{er} | Montant

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 575 € pour 30 jours ouvrables, soit 19,17 € par jour de congé principal.

Article 2 | Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 2020 - 31 mai 2021.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 19 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1813 | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

Accord du 18 février 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,
aux rémunérations effectives annuelles garanties et à la prime de panier
(Maubeuge)

NOR : ASET2150412M

IDCC : 1813

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

UIMM Grand Hainaut,

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 :

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles 46, 47, 48 (relatifs aux rémunérations garanties [RMH et REAG]) et 60 (relatif à la prime de panier) de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge.

Article 2 | Prime de panier

Le montant de la prime de panier est fixé à 7,55 € à compter du 1^{er} mars 2021.

Article 3 | Valeur du point et barème de la rémunération minimale hiérarchique (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,57 € à compter du 1^{er} mars 2021.

Le barème de la RMH, mis à jour en fonction de la nouvelle valeur du point, est annexé au présent accord.

Article 4 | Barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)

Les REAG, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont fixées selon le barème annexé au présent accord, précisant :

- les valeurs des REAG applicables aux ouvriers ;
- les valeurs des REAG applicables aux administratifs/techniciens ;
- les valeurs des REAG applicables aux agents de maîtrise atelier.

Article 5 | Modalités d'application des minima

Concernant la REAG :

Conformément aux dispositions de l'article 48 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de Maubeuge, les entreprises effectuent la vérification du compte du salarié en fin d'année, et procèdent au complément éventuel de la rémunération brute en début d'année suivante.

Concernant la RMH et la prime de panier :

Les nouveaux montants prévus par le présent accord ont été négociés pour une application dès le mois de mars 2021.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,57 €.

Barème applicable à partir du 1^{er} mars 2021

Niveau	Échelon	Indice	Ouvrier ⁽¹⁾			Maîtrise		Administratif et technicien
						Sauf atelier	D'atelier ⁽²⁾	
I	1	140	O1	672 €				640 €
	2	145	O2	696 €				663 €
	3	155	O3	743 €				708 €
II	1	170	P1	816 €				777 €
	2	180						823 €
	3	190	P2	911 €				868 €
III	1	215	P3	1 032 €	AM1	983 €	1 052 €	983 €
	2	225				1 028 €		1 028 €
	3	240	TA1	1 152 €	AM2	1 097 €	1 174 €	1 097 €
IV	1	255	TA2	1 223 €	AM3	1 165 €	1 247 €	1 165 €
	2	270	TA3	1 296 €		1 234 €		1 234 €
	3	285	TA4	1 367 €	AM4	1 302 €	1 393 €	1 302 €

Niveau	Échelon	Indice	Ouvrier ^[1]		Maîtrise		Administratif et technicien
					Sauf atelier	D'atelier ^[2]	
V	1	305		AM5	1 394 €	1 492 €	1 394 €
	2	335		AM6	1 531 €	1 638 €	1 531 €
	3	365		AM7	1 668 €	1 785 €	1 668 €
		395			1 805 €	1 931 €	1 805 €
[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.							
[2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.							

Rémunération effective annuelle garantie

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Niveau	Échelon	Indice	Ouvrier ^[1]		Maîtrise		Administratif et technicien
					Sauf atelier	D'atelier ^[2]	
I	1	140	O1				18 658 €
	2	145	O2				18 674 €
	3	155	O3				18 778 €
II	1	170	P1				18 824 €
	2	180					18 867 €
	3	190	P2				19 009 €
III	1	215	P3	AM1	19 234 €	20 054 €	19 076 €
	2	225			19 388 €		19 369 €
	3	240	TA1	AM2	20 038 €	20 843 €	19 980 €

Niveau	Échelon	Indice	Ouvrier ⁽¹⁾			Maîtrise		Administratif et technicien
						Sauf atelier	D'atelier ⁽²⁾	
IV	1	255	TA2	21 326 €	AM3	20 504 €	21 581 €	20 442 €
	2	270	TA3	22 583 €		21 218 €		21 157 €
	3	285	TA4	23 746 €	AM4	22 474 €	23 716 €	22 195 €
V	1	305			AM5	24 878 €	26 398 €	24 782 €
	2	335			AM6	27 891 €	29 694 €	28 499 €
	3	365			AM7	31 118 €	32 659 €	30 585 €
		395					35 520 €	32 851 €

Convention collective

**IDCC : 1592 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Avenant du 19 février 2021

à l'accord du 9 juillet 1992

relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

pour l'année 2021

(Valenciennes et Cambrésis)

NOR : ASET2150418M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT-FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2021 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Article 2

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3

Concernant l'assiette de calcul des RAHG, les parties signataires rappellent l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992 à savoir : « Pour l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévue à l'article 7 de l'accord du 9 juillet 1992 ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

Article 4

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 5

Les parties signataires conviennent, à titre exceptionnel, de constituer avant la fin du 1^{er} semestre 2021, un groupe de travail sur la question de l'indemnité d'éloignement prévue à l'article 9.10 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis en vue de réfléchir à la mise en place de nouvelles modalités de revalorisation de cette indemnité.

Article 6

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 7

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 19 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

Durée légale de 35 heures.

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Travailleur manuel	Administratif et technicien	Maîtrise atelier
V	4	395		30 043	31 751
	3	365		27 938	29 812
	2	335		25 712	27 447
	1	305		23 712	25 413
IV	3	285	23 233	22 219	23 713
	2	270	22 111	21 306	
	1	255	21 136	20 545	22 028
III	3	240	20 441	20 077	20 843
	2	225		19 597	
	1	215	19 769	19 192	20 028
II	3	190	19 251	18 991	
	2	180		18 866	
	1	170	18 913	18 825	
I	3	155	18 778	18 778	
	2	145	18 674	18 674	
	1	140	18 658	18 658	

Le présent barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Convention collective

IDCC : **1592** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Avenant du 19 février 2021

relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit
au 1^{er} mars 2021
(Valenciennes et Cambrésis)

NOR : ASET2150415M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT-FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer :

- d'une part la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telle que prévue aux articles 9.3.1 et 9.8 de ladite convention collective et par son annexe 1 ;
- d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

Article 2

À compter du 1^{er} mars 2021, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,30 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9.8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

Article 4

À compter du 1^{er} mars 2021, la prime de panier de nuit est fixée à 7,55 €.

Article 5

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 6

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 7

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 19 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 février 2021
relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

NOR : ASET2150411M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes mutualistes, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose. En effet, la nature des activités exercées et les valeurs qui les sous-tendent doivent conduire les organismes mutualistes à considérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Un premier accord de branche signé le 24 septembre 2010 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur ce sujet. Les partenaires sociaux y affirmaient leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel.

Un accord a été signé au niveau de l'UDES le 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire.

Par la suite, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels traite également le sujet de l'égalité femmes-hommes au sein des entreprises, notamment concernant les agissements sexistes. L'entreprise est un lieu de régulation sociale dans lequel des obligations légales s'imposent aux employeur(euse)s

comme aux salarié(e)s. Personne ne peut y être traité défavorablement à raison de son sexe, ni faire l'objet d'une atteinte à sa dignité. Nul(le) ne doit être victime d'un comportement à connotation sexuelle dans son environnement de travail.

L'article L. 2253-1 du code du travail modifié en dernier lieu par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « 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. »

Enfin, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment :

Le calcul d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises ou UES d'au moins 50 salarié(e)s ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 1142-8).

La désignation par l'employeur(euse) d'un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salarié(e)s (code du travail, art. L. 1153-5-1). Le CSE désigne également parmi ses membres un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (code du travail, art. L. 2314-1).

Des compléments d'information en matière de lutte contre le harcèlement sexuel : doivent également être précisés l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ; de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur(rice) compétent(e) ; du défenseur des droits ; des référent(e)s précité(s) prévu(e)s aux articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du code du travail (code du travail, art. D. 1151-1).

La branche mutualité entend s'inscrire dans la continuité de ces dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour apporter aux organismes mutualistes et salarié(e)s un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une telle démarche requiert :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salarié(e)s et de leurs représentant(e)s ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action. Dans cette optique, les partenaires sociaux ont tenu à rappeler, dans le cadre du présent accord, les grands principes inhérents à la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a ainsi été convenu d'intégrer, en annexe du présent accord, un glossaire recensant les définitions et textes encadrant ces grands principes ainsi qu'une liste d'outils mobilisables ;
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification.

Les partenaires sociaux ont procédé à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social, de la cartographie des métiers et des données transmises par Uniformation desquels sont tirés le rapport de situation comparée sur la période 2010-2018. Ce

document a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation. Les constats suivants ont pu être effectués :

La branche mutualité est reconnue comme une branche non mixte avec 76 % de femmes parmi ses effectifs. En effet, les études publiées^[1] en la matière qualifient de mixte une population dont la part d'hommes ou de femmes est comprise entre 40 % et 60 %. La part des hommes en mutualité est de 24 % en 2018, elle progresse de 1 point par rapport à 2010. Le livre 3 enregistre une part de femmes plus importante, soit 81 % de femmes au sein des activités sanitaires et sociales. Le livre 2 enregistre une part plus importante d'hommes, soit 26 % d'hommes au sein des activités assurantielles.

Les femmes sont surreprésentées dans certaines familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Social et éducatif » (97 %), « Administratif » (93 %), « Métiers médicaux et sanitaires » (92 %), « Dépendance/Aide à la personne (92 %) », « Gestion santé et prévoyance » (85 %) ;

Les hommes sont surreprésentés dans d'autres familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Système d'information » (68 %), « Conception de produits et études de risques » (43 %), « Gestion des risques internes » (40 %), « Audioprothésiste, optique, dentaire » (32 %), « Finance-comptabilité-contrôle de gestion » (30 %) ;

La part des hommes dans les recrutements en 2018 est de 24 %, soit 5 points de plus par rapport à 2010. À l'exception des métiers appartenant à la famille professionnelle « Administratif », la part des hommes dans les embauches a augmenté dans chacune des familles où les femmes sont surreprésentées ;

En 2018, 17 % des femmes sont à temps partiel. Ce taux a reculé de 2 points par rapport à 2010. Le taux d'hommes à temps partiel est de 4 % et reste stable depuis 2010. Il est à noter qu'une part plus importante des hommes (11 %) et des femmes (28 %) sont à temps partiel au sein du livre 3.

Les hommes sont surreprésentés parmi les classes « cadres » et sous-représentés parmi les classes « employés ». Néanmoins, le taux de femmes progresse de 3 points par rapport à 2010 parmi les classes « cadres », soit 58 % de femmes cadres en 2018. Si le taux de femmes cadres progresse depuis 2010 tant dans le livre 2 que dans le Livre 3, le Livre 3 enregistre une part plus importante de femmes cadres : soit 62 % de femmes cadres au sein des activités sanitaires et sociales (+ 5 points depuis 2010) contre 55 % de femmes cadres au sein des activités assurantielles (+ 2 points depuis 2010).

Par classification, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans les classes C1 (63 %) et C2 (52 %) et un peu moins de la moitié des effectifs dans les classes C3 (49 %), C4 (44 %) et D (40 %).

Bien que les médianes de salaires augmentent depuis 2010, un écart entre ces médianes est constaté en faveur des hommes sur l'ensemble des classifications.

Pour les catégories E1 à E3, les écarts de rémunération sont supérieurs à 5 % et se sont accentués depuis 2010. L'écart est relativement faible sur les catégories E4 et T1 et reste stable depuis 2010 avec 2 % d'écart en 2018. L'écart de rémunération sur les catégories cadres C1, C2 et C4 est en diminution depuis 2010 : il est de 4 % sur les médianes C1, et 5 % sur les médianes C2 et C4. La catégorie C3 fait figure d'exception avec un écart de 10 % en augmentation de 3 points depuis 2010.

Sur le fondement de ces constats, les partenaires sociaux considèrent que l'attention des organismes mutualistes sur ces problématiques liées au respect du principe d'égalité profes-

[1] Source : ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

sionnelle entre femmes et hommes doit être renforcée. La branche entend pour sa part mobiliser tous les moyens nécessaires afin d'être exemplaire sur cette question.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation du présent accord, pour lequel les partenaires sociaux ont décidé de retenir les domaines d'action suivants, pour lesquels des progrès ou des évolutions positives sont requis :

- recrutement ;
- formation, mobilité et parcours professionnel ;
- égalité salariale ;
- parentalité et solidarités familiales ;
- articulation et conciliation des temps de vie ;
- conditions de travail ;
- mise à disposition d'outils pour lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail.

Les partenaires sociaux entendent suivre la mise en œuvre du présent accord au travers d'un certain nombre d'actions : travaux de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM), accompagnement méthodologique et pédagogique, recensement des bonnes pratiques, communication...

Ils s'assureront aussi, grâce au bilan de situation comparée réalisé au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre d'une négociation triennale.

Article 1^{er} | Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des organismes mutualistes de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Ainsi :

- les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et gérées de manière non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées. Les offres doivent contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi. Les organismes mutualistes sont par ailleurs invités à diversifier leurs canaux de recrutement (et le cas échéant à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité et de diversité) et à mettre en place, dans la mesure du possible, des équipes de recrutement mixtes. Il est néanmoins préconisé de veiller à ce que le ratio des candidat(e)s reçu(e)s en entretien reflète le ratio femmes-hommes des candidatures déposées. Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, peut être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles ;
- en cas de recours à un tiers-expert (ex. : cabinet de recrutement), les organismes mutualistes veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. À cette fin, les organismes mutualistes sont invités à s'assurer que les procédures de sélection de ces opérateurs (ex. : appel d'offres) et les documents contractuels qui les lient font expressément mention du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À compétences professionnelles, qualifications et potentiel d'évolution comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes

critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Notamment, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée aux candidat(e)s. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, il appartient à l'entreprise de veiller à la mixité de celui-ci. Dans tous les cas, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à ce que les salarié(e)s chargé(e)s du recrutement soient sensibilisé(e)s et formé(e)s à la mixité et à la non-discrimination ;

- les organismes mutualistes veilleront à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenu(e)s doit tendre à compétences, expériences, et profils équivalents, à instaurer plus de mixité au sein des familles de métiers dans lesquelles les femmes ou les hommes sont surreprésenté(e)s. Les conditions d'occupation des emplois, la classification et la rémunération à l'embauche ne doivent pas tenir compte du sexe de la personne retenue lors du recrutement ;
- les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes mutualistes à suivre la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles. Cet état permettrait d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourrait également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des élus ou des représentant(e)s syndicaux dans le respect des dispositions applicables à la réglementation sur la protection des données personnelles.

À partir du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche, desquels sont tirés le rapport de situation comparée, les parties signataires demandent aux organismes mutualistes de tendre à équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories professionnelles.

Dans le respect des principes rappelés ci-dessus, les organismes mutualistes porteront une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine.

Les organismes mutualistes sont invités à s'assurer que l'ensemble des salarié(e)s chargé(e)s de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans. »

Afin de favoriser la mixité des emplois, l'ANEM veille pour sa part à intégrer dans les outils mis à disposition par la branche une synthèse des bonnes pratiques en matière de recrutement (diversification des canaux de recrutement, grilles d'entretien, tests...) et des indicateurs sur la mixité des familles de métiers et sur la surreprésentation des femmes ou des hommes sur certaines d'entre elles.

L'ANEM poursuivra le développement des actions de communication et de promotion spécifiques qui seront menées chaque année auprès des établissements d'enseignement, secondaire comme supérieur (ex. : à l'occasion de salons de recrutement, forums alternants, forums des métiers) visant l'information des jeunes et des enseignant(e)s sur la dimension de mixité des emplois en mutualité dans le souci de lutter contre les stéréotypes. Ce type d'actions visera notamment les familles de métiers où les femmes ou les hommes sont surreprésenté(e)s.

En outre, selon les besoins identifiés, les membres de la CPNEFP pourront intégrer et renouveler des actions de formation sur la non-discrimination à l'embauche dans le catalogue de formation de la branche mutualité.

Enfin, les partenaires sociaux recommandent aux recruteur(se)s, dans le cadre de leurs pratiques, à utiliser les outils existants, tel le guide de recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 2 | Formation, mobilité et parcours professionnel

Article 2.1 | Formation

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salarié(e)s sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les salarié(e)s reprenant leur activité après une interruption liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des organismes mutualistes lors de l'élaboration des politiques de formation.

Les organismes mutualistes s'engagent dans la mesure du possible :

- à ce que l'organisation des actions de formation, décidées à leur initiative, prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par exemple l'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié(e)s ou le recours aux formations à distance) ;
- à ce que l'organisation des actions de formation décidées à leur initiative prenne en compte les contraintes particulières des salarié(e)s à temps partiel (en privilégiant par exemple l'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié(e)s ou le recours aux formations à distance) ;
- à mettre en place un mécanisme de compensation lorsque les formations décidées à leur initiative se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et génèrent des frais supplémentaires de garde d'enfant dans le respect notamment des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail ;
- à proposer aux salarié(e)s des actions de formation suite au retour d'un congé lié à la parentalité dans le respect notamment des dispositions de l'article L. 1225-59 et L. 6315-1 du code du travail ;
- à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés et à assurer un accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes ;
- à former l'ensemble des salarié(e)s, l'encadrement et les membres des directions en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. À cet effet, il est rappelé que le catalogue de formation de la branche mutualité prévoit une action de formation spécifique.

Afin de développer des pratiques managériales inclusives et bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes de la branche, les membres de la CPNEFP pourront, selon les besoins identifiés, intégrer et renouveler les actions de formation à destination des managers dans le catalogue de formation de la branche mutualité.

Article 2.2 | Mobilité et parcours professionnel

Les partenaires sociaux partagent la conviction que, lorsque les parcours professionnels des salarié(e)s dans les organismes mutualistes font l'objet d'un encadrement clair et objectif, alors l'égalité de traitement est davantage assurée.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les intitulés et les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

La branche engage les organismes mutualistes à suivre et améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de postes d'encadrement.

Les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectations sans discrimination, tous les emplois leur étant également ouverts quel que soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hauts. Dans ce cadre, les organismes mutualistes doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi pour l'ensemble des niveaux hiérarchiques ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. L'organisation du travail doit permettre aux femmes et aux hommes d'occuper tout type d'emploi et l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas être un facteur de pénalisation.

Il y a lieu de rappeler dans le cadre du présent accord que l'article 4.6 de la convention collective de la Mutualité « Mobilité interne et promotion » prévoit notamment que :

« Les organismes procèdent aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

Ils veillent tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et potentiels qui permettent de favoriser la réponse aux attentes des salariés quant à leur évolution de carrière.

Dans ce but, les candidatures internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité. »

Les organismes mutualistes veillent, dans le respect de leurs obligations de maintien de l'employabilité des salarié(e)s, à anticiper et à intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité au travers notamment des différents dispositifs mis en place par l'accord de branche sur la GPEC, sécurisation des parcours et transition professionnelle. Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation sont identiques pour les femmes et les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience acquise et de la qualité du projet professionnel.

L'entretien professionnel doit permettre d'identifier des leviers et solutions en matière de progression de carrière et encourager la prise de responsabilité. Des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 4.5 et 6.2 du présent accord.

Selon les besoins identifiés, les membres de la CPNEFP pourront intégrer au catalogue de formation de la branche une ou plusieurs actions notamment relatives aux dispositifs de formation et conduite des entretiens professionnels à destination des personnels d'encadrement ou des services de ressources humaines.

Afin de bénéficier d'un vivier de compétences en interne et favoriser la mixité des postes d'encadrement, les partenaires sociaux recommandent aux services chargés de la mobilité interne au sein des organismes mutualistes d'identifier les personnes souhaitant bénéficier d'évolutions de carrière, notamment à l'occasion des entretiens professionnels et des comités carrières.

Afin de respecter la proportionnalité globale entre les femmes et les hommes, l'objectif visé doit tendre à ce que chaque année les changements de classification professionnelle ou de métiers concernant les femmes salariées de la branche soient proportionnels à la représentativité des femmes dans les effectifs.

Enfin, les organismes mutualistes sont invités à recourir à la bourse à l'emploi du portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Parmi les outils au service du développement des parcours professionnels, les partenaires sociaux rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) développés par la branche mutualité permettent d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et en développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Les référentiels des CQP seront, à l'issue des travaux paritaires en cours, découpés en blocs de compétences et se verront attribuer un niveau de qualification. Il est également convenu qu'un travail sera mené pour mettre en place le CQP manager de proximité.

Afin de donner de la visibilité sur les métiers et les parcours professionnels en mutualité, les partenaires sociaux rappellent le projet de rénovation du référentiel des métiers de la branche qui tiendra compte des évolutions prospectives des compétences, proposera des passerelles possibles d'un métier à un autre et identifiera les compétences à développer.

Les partenaires sociaux soulignent également les études prospectives de la branche qui ont pour objectifs d'identifier les évolutions métiers et les actions d'accompagnement des salariés dans le cadre du développement de leurs compétences.

Un recueil des bonnes pratiques mises en œuvre dans les mutuelles pour accompagner la mobilité interne (plateformes digitales, immersions, recrutement par simulations, tutorat, parcours qualifiant...) favorisera le partage d'initiatives au service du développement des parcours professionnels des femmes et des hommes en mutualité.

Article 3 | Égalité salariale

Article 3.1 | Principe général d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (art. L. 3221-2 du code du travail). »

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (notamment à l'embauche...) le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du code du travail). »

Dans ce cadre, la branche mutualité s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes. Il est donc de la responsabilité des organismes mutualistes de s'assurer du respect de ce principe.

Article 3.2 | Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des sala-

riées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette garantie d'évolution de rémunération sont notamment précisées dans la circulaire ministérielle du 19 avril 2007 portant application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à laquelle les organismes mutualistes sont invités à se conformer.

Article 3.3 | Réduction des écarts de rémunération

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, de supprimer tous les écarts injustifiés constatés dans l'entreprise, au plus tard dans les 3 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les organismes mutualistes doivent analyser leur situation en matière de pratiques de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Une fois cette analyse effectuée, les organismes mutualistes devront prévoir un échéancier pour mettre en œuvre méthodologiquement les mesures de rattrapage de nature à assurer l'effectivité de l'égalité salariale. À ce titre, elles y consacreront un budget spécifique. Le montant de ce budget pourra, à titre d'exemple, être exprimé en pourcentage de la masse salariale.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Il y a lieu de rappeler que pour établir un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, les organismes mutualistes d'au moins 50 salariés disposent notamment de l'index sur les écarts de rémunération. Conformément à l'article D. 1142-4 du code du travail le niveau de résultat obtenu « est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. »

Dans le prolongement, l'article L. 1142-9 du code du travail prévoit notamment que : « Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. »

Conformément à l'article D. 1142-6 du code du travail : « Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9, doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à 75 points. »

Enfin, l'article L. 2242-8 du code du travail dispose notamment qu'une pénalité « peut être appliquée, dans des conditions déterminées par décret, en l'absence de publication des infor-

mations prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9. »

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cet index sont notamment précisées dans une instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à laquelle les organismes mutualistes sont invités à se référer.

Le ministère du travail a également mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :

- un simulateur-calculateur de l'index. Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s et un autre pour les entreprises de plus de 250 salarié(e)s ;
- une assistance téléphonique « Allo Index Ega Pro » joignable au 0 800 009 110 ;
- des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s ;
- des référents égalité salariale femme-homme (agents de terrain de la Direccte). Chaque Direccte doit désigner un ou plusieurs référent(e)s chargé(e)s d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le ministère du travail publie sur son site la liste des référents (code du travail, art. D. 1142-7).

Indépendamment de la méthode à suivre pour le calcul de l'index, une méthode d'identification des écarts de rémunération est proposée en annexe du présent accord pour cibler les écarts injustifiés.

Les organismes mutualistes sont également invités à se référer au guide de l'UDES relatif à « l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'ESS » ou à toute autre méthode permettant une analyse objective des rémunérations (méthode ANOVA par exemple).

Article 4 | Parentalité et solidarités familiales

Article 4.1 | Principe général

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les partenaires sociaux demandent aux organismes mutualistes de promouvoir auprès des hommes les congés auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la parentalité et les congés de solidarité familiale.

La branche mutualité pourra accompagner ces démarches par la mise à disposition d'éléments de communication sur les dispositifs conventionnels d'accompagnement à la parentalité.

Les organismes mutualistes sont également invités à étudier la possibilité de mettre en place des dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants et d'aménager les conditions de travail des salarié(e)s ayant des responsabilités parentales particulières.

Plus largement, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à mettre en place un cadre de référence qui pourra notamment aborder les thématiques suivantes, quant aux modalités :

- d'information et de promotion des dispositifs relatifs aux congés liés à la parentalité et aux solidarités familiales ;
- de conciliation entre vie professionnelle, vie parentale et exercice des solidarités familiales ;
- du maintien des échanges avec l'entreprise dans le respect des dispositions conventionnelles de branche ;

- de retour au poste (entretien, aménagement...) et de son éventuel accompagnement ;
- d'organisation des formations afin de limiter les temps de déplacements et les amplitudes horaires (formation sur site, formation à distance...).

Article 4.2 | Affectation provisoire dans la période de grossesse précédant le congé maternité

Lorsque, sur prescription du médecin du travail, un changement provisoire d'affectation s'avère nécessaire dans la période précédant le congé maternité, la classification antérieure est maintenue, ainsi que les droits qui y sont attachés, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Article 4.3 | Situation pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales

Pour les salarié(e)s qui le souhaitent, il est possible de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique des ressources humaines durant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales.

Cette volonté du/de la salarié(e) doit faire l'objet d'une demande écrite de celui(celle)-ci.

À défaut, les organismes mutualistes peuvent tout de même mettre à disposition les informations diffusées à l'ensemble des salarié(e)s qui seraient de nature à faciliter leur retour de congé.

Article 4.4 | Droits acquis pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales

En application des dispositions légales et des dispositions de la convention collective (art. 8.3.1) les absences au titre des congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et ceux liés aux solidarités familiales sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

Article 4.5 | Retour des salariés dans l'emploi

L'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité notamment à l'issue « d'un congé de maternité », « d'un congé parental d'éducation », « d'un congé de proche aidant », « d'un congé d'adoption », « d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ».

Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes susvisées.

Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement et de formation du salarié(e) qui reprend son activité, et la possibilité de mobiliser certains dispositifs tels que le CPF ou la « Pro-A » défini à l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) doit informer le salarié(e) par tout moyen approprié.

L'article L. 6315-1 précise encore qu'il « peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ».

Selon les termes de l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien est « consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. »

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du code du travail : « Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation. »

Article 5 | *Articulation et conciliation des temps de vie*

Les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes mutualistes à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette préoccupation générale est intégrée à chaque étape du parcours professionnel des salarié(e)s.

Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de l'organisation de l'entreprise, les organismes mutualistes s'attachent à prendre en considération la nécessaire conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les organismes mutualistes s'engagent dans la mesure du possible :

- à veiller à ce que l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, décidés à leur initiative, prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par exemple la tenue de réunions aux heures de travail habituelles, au plus près du lieu de travail ou au moyen d'outils de travail à distance). Sauf exceptions, les réunions trop matinales ou tardives ou lors de la pause déjeuner devront être évitées, si elles n'ont pas été planifiées ;
- à mettre à l'étude la prise en charge d'un mécanisme de compensation lorsque ces réunions se déroulent en dehors du lieu de travail et des horaires habituels de travail et génèrent des frais supplémentaires de garde d'enfant ;
- à former et sensibiliser les salarié(e)s, responsables et directions à l'utilisation des outils de travail à distance.

Article 6 | *Conditions de travail*

Article 6.1 | *Principe général*

Les modalités d'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne doivent pas induire de discrimination.

Article 6.2 | *Travail à temps partiel*

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s à temps plein et les salarié(e)s à temps partiel.

Les demandes des salarié(e)s visant à l'aménagement de la durée et/ou des horaires de travail sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les organismes mutualistes s'engagent, dans la mesure du possible, à demander aux salarié(e)s à temps partiel s'ils souhaitent passer à temps plein et inversement aux salarié(e)s à temps plein s'ils souhaitent passer à temps partiel.

L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale. À ce titre, les organismes mutualistes veillent

notamment à ce que les salarié(e)s à temps partiel bénéficient de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière telles que prévues par l'article 8.2 de la convention collective. Elles veillent également lors de la définition des objectifs à ce que ceux-ci soient compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

Les salariés à temps partiel ont la garantie de bénéficier des mêmes possibilités de formations que les salariés à temps plein.

L'entretien annuel d'évaluation peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises. Un accompagnement GPEC peut, à ce titre, être envisagé.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à penser leur organisation globale (au sein des démarches GPEC et/ou de mutualisation des emplois), en vue de limiter au maximum le recours au travail à temps partiel.

Article 6.3 | Télétravail

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux encouragent les organismes mutualistes à recourir au télétravail de manière encadrée dans l'objectif de contribuer à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Article 7 | Rôle de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il lui appartient donc à ce titre de :

- suivre la mise en œuvre effective de cet accord, notamment en produisant chaque année avec l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les indicateurs sexués définis par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan social et de la cartographie des métiers. Sans préjuger de l'examen du bilan triennal effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études sont examinées lors d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études viennent ensuite compléter le rapport de situation comparée transmis aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les indicateurs du rapport figurent en article 8 du présent accord ;
- faire le bilan des actions des organismes mutualistes dans la perspective de la négociation triennale prévue par la loi ;
- intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- recommander aux organismes mutualistes la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques ;
- inciter les organismes mutualistes à identifier les risques liés au sexisme par des enquêtes climat ou des baromètres sociaux ;
- communiquer sur les métiers, les formations, les qualifications et les parcours professionnels notamment dans la perspective de mettre en œuvre les engagements pris dans le pré-

- sent accord. Le référentiel des métiers de la mutualité, projet pluriannuel initié en 2020 avec l'OEMM, sera, en ce sens, un outil de mise en visibilité des passerelles métiers (art. 2.2) ;
- inciter les organismes mutualistes, quel que soit leur volume d'effectifs salariés, à formaliser dans la mesure du possible des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;
 - informer les organismes mutualistes sur les dispositifs d'aide mobilisables dans le cadre de leurs démarches en matière d'égalité professionnelle (contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle, « aide financière à l'audit ») ;
 - inciter les entreprises à mettre en place des mesures de prévention contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel notamment en proposant, en lien avec les représentant(e)s du personnel s'ils existent, la construction d'actions en prenant appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, INRS ou CARSAT ;
 - tenir à la disposition des organismes mutualistes qui en relaieront la diffusion auprès de leurs salarié(e)s, via le site internet de l'ANEM, différents guides, dont le guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner » élaboré par le ministère du travail, le kit « Agir contre le sexisme au travail » du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), les fiches-info et guide « Égalité femmes-hommes » du laboratoire de l'égalité ;
 - développer une plateforme de ressources en ligne disponible sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides, bonnes pratiques et documents de références pour soutenir les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - inciter les organismes mutualistes à promouvoir les familles de métiers avec une surreprésentation féminine ou masculine afin d'inverser les déséquilibres existant dans certains métiers. Pour atteindre cet objectif, la branche encourage les organismes mutualistes à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité dans les métiers concernés ;
 - relayer et soutenir les initiatives issues des réseaux féminins tels que Mut'Elles ou des associations dédiées aux enjeux de mixité et proposer *a minima* une fois sur la durée de l'accord une journée de rencontre de partage et d'échanges ;
 - organiser un événement ouvert aux représentants des salariés, du management et des filières RH pour partager les réussites et les pistes à explorer afin de renforcer significativement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - proposer un minimum de deux actions de formation par an, financées grâce aux fonds mutualisés de la contribution conventionnelle, à destination du management, des RH et des salariés sur les thématiques suivantes :
 - intégrer les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - déconstruire les stéréotypes et préjugés ;
 - analyser les pratiques et identifier les biais discriminants entre les femmes et les hommes dans toutes les étapes de la gestion de carrière ;
 - développer des pratiques managériales inclusives et bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes ;
 - accompagner la prévention des comportements sexistes et la lutte contre le harcèlement sexuel ;
 - prévoir un groupe de travail paritaire spécifique à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dont les objectifs identifiés seraient :
 - de procéder à un partage d'expériences sur :
 - les bonnes pratiques mises en place au sein des structures mutualistes en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ;

- les moyens dont dispose le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- d'étudier le renforcement des outils mis à disposition par la branche pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ;
- d'échanger sur la question des violences conjugales ou intra-familiales.

Enfin, les partenaires sociaux expriment leur profond attachement aux valeurs républicaines desquelles procèdent l'égalité professionnelle et la mixité. À ce titre, ils rejettent toute idéologie discriminatoire niant ces valeurs et hiérarchisant les personnes en raison de leur sexe.

Aussi, nul(le) ne doit notamment faire l'objet d'agissements sexistes dans l'entreprise, de harcèlement ou de violence en raison de son sexe, ni subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante. Les auteur(rice)s de tels agissements sont sujet(te)s à sanction, le cas échéant pénales.

Les organismes mutualistes doivent prévenir ce type de faits et à intégrer dans leur règlement intérieur les dispositions adéquates.

Article 8 | Indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle

Les indicateurs suivants sont actualisés chaque année à partir des données du bilan social, de la cartographie des métiers élaboré par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, des données transmises par Uniformalion :

- répartition des effectifs par sexe ;
- répartition des effectifs par sexe et par Livre ;
- répartition des effectifs par sexe et par taille d'organismes mutualistes ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
- répartition par sexe et tranches d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et tranches d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe et par famille de métiers ;
- répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles (CSP et classes de la convention collective nationale) ;
- répartition des effectifs salariés et de leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des classifications et des catégories socio-professionnelles ;
- comparaison des rémunérations médianes par sexe et par catégories socio-professionnelles ;
- comparaison des rémunérations médianes par sexe et par classification ;
- mouvements de personnels par sexe :
 - recrutements ;
 - sorties ;
 - changements de classe ;
- recrutements par sexe et famille de métiers ;
- motifs de sorties par sexe ;
- changements de classe par sexe et par temps de travail ;
- accès aux différentes actions de formation par sexe : plan de développement des compétences, compte personnel de formation, « Pro-A », contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, CQP de branche, formations certifiantes ou diplômantes, nature des formations qualifiantes ;

- répartition des effectifs salariés par sexe, nombre d'heures de formation et nature du contrat de travail.

Sous réserve de la communication par l'assureur recommandé par la branche en matière de prévoyance, les indicateurs suivants sont communiqués dans le cadre du rapport de situation comparée : nombre d'accidents du travail par sexe, nombre de mises en invalidité par sexe, nombre d'arrêts de travail professionnels et non-professionnels par sexe.

Les indicateurs suivants sont actualisés à partir des données des études spécifiques réalisées de manière ponctuelle par l'OEMM sur les familles de métiers, sous réserve de disposer d'un effectif suffisant sur chaque critère (sexe, métier, classe) :

- salaire médian par sexe et par métier ;
- salaire médian dans la famille de métiers en fonction de la classe et du sexe.

En préalable à la renégociation, une actualisation du rapport de situation comparée sera effectuée en s'appuyant sur les données du bilan social, de la cartographie des métiers, des études spécifiques par famille de métiers, des données transmises par Uniformalion, des données transmises par l'assureur recommandé par la branche en matière de prévoyance et du rapport de situation comparée précédent.

Article 9 | Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Conformément aux articles L. 1153-1 et L. 1142-2-1 du code du travail, nul(le) ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur(rice) des faits ou au profit d'un tiers ;
- soit d'agissements sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (art. L. 1153-5 du code du travail). Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6 du code du travail).

Il y a lieu de rappeler, que l'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit que : « Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

En outre, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit notamment qu' : « Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les

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

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail : « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. »

Le règlement intérieur des organismes mutualistes doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (code du travail, art. L. 1321-2).

Les employeurs mutualistes doivent également porter à la connaissance des salarié(e)s, par affichage ou tout autre moyen :

- les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral (art. L. 1153-5 du code du travail) ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur(ice) compétent(e), du défenseur des droits (code du travail, art. D. 1151-1) ;
- les coordonnées du/de la référent(e) que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (code du travail, art. L. 2314-1) ;
- pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du/de la référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des organismes mutualistes concernés sur le fait que, conformément à l'article L. 3122-15 du code du travail, les salariés travaillant la nuit, femmes et hommes, doivent bénéficier « des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ». À titre d'exemples, peuvent être proposées les mesures suivantes : prise en charge par l'entreprise d'un « forfait transport » pour éviter les transports collectifs, remboursements de frais de taxi.

Pour les signataires du présent accord, la lutte contre les propos et/ou agissements sexistes et la prévention du harcèlement sexuel font partie des actions prioritaires et essentielles. Dans cet objectif, la branche de la Mutualité peut accompagner et outiller des démarches de prévention, de sensibilisation et de formation menées au sein des organismes mutualistes par :

- le développement d'une plateforme de ressources en ligne disponible sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides, bonnes pratiques et documents de références permettra de soutenir les actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste au travail ;
- la mise à disposition du guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner » élaboré par le ministère du travail suite aux dispositions prise dans la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 pour clarifier les droits et obligations de chacun sur la question. Les organismes mutualistes pourront s'y référer ;

- l'intégration et de renouvellement d'actions de formation dédiées à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le catalogue de formation de la branche Mutualité sous réserve de l'accord des membres de la CPNEFP ;
- l'organisation d'un groupe de travail paritaire spécifique à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- l'adoption, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, d'une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise ;
- la mise en avant de l'enveloppe prévention du fonds de solidarité adossé au régime de prévoyance de la branche. Pour rappel, cette enveloppe permet aux organismes mutualistes appliquant la CCN de la mutualité et ayant choisi l'organisme assureur recommandé de bénéficier d'une aide pour le financement d'actions de prévention et de santé public. Pour plus d'informations, les organismes mutualistes et salariés bénéficiaires pourront consulter le site du fonds : <https://afondsolidaires.fr/>.

La branche mutualité incite les organismes mutualistes à :

- mener des actions de prévention, de formation et de sensibilisation et à se doter d'outils tels qu'une charte de bonne conduite rappelant les obligations et droits de chacun(e) sur ces thématiques ;
- veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste (ex. : suppression d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, condamnation de tout propos ou « blague sexiste »...) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires...) ;
- se doter d'une organisation qui favorise le partage et la sensibilisation en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes afin de favoriser la remontée d'informations et le traitement des situations ;
- organiser une action sensibilisation sur les propos et agissements sexistes à destination de tous et toutes les salarié(e)s ;
- étudier la mise en place d'un nouvel indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissement sexiste ;
- mettre en place des mesures de prévention contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel notamment en proposant, en lien avec les représentant(e)s du personnel s'ils existent, la construction d'actions en prenant appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, INRS ou CARSAT.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salariées confrontées à une situation de violence conjugale ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence existants ainsi que les associations d'aide aux victimes.

Les partenaires sociaux proposent aux structures mutualistes de porter à la connaissance des salarié(e)s ces informations par affichage ou tout autre moyen.

Article 10 | Dispositions diverses

Article 10.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant un objectif de premier ordre sans aucun rapport avec la taille des entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, quel que soit leur volume d'effectifs salariés.

Article 10.2 | *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'un suivi annuel sur sa mise en œuvre effective notamment en produisant chaque année avec l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les indicateurs sexués définis par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan social et de la cartographie des métiers. Sans préjuger de l'examen du bilan triennal effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études sont examinées lors d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études viennent ensuite compléter le rapport de situation comparée transmis aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les indicateurs du rapport figurent en article 8 du présent accord.

Article 10.3 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant 2023 afin de réexaminer les dispositions fixées par le présent accord.

Article 10.4 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au jour de sa signature.

Article 10.5 | *Révision. Dénonciation*

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

Article 10.5.1 | *Révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 10.5.2 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10.6 | *Formalités de dépôt. Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Glossaire

Principe général de non-discrimination

■ Article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

■ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 à laquelle renvoie l'article L. 1132-1 du code du travail :

- constitue « une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » en raison de l'un des motifs discriminatoires énumérés par la loi ;
- constitue « une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires énumérés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié(e) par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, objet du présent accord.

Principe « à travail égal, salaire égal »

■ Article L. 3221-2 du code du travail :

« 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 L. 3221-4 du code du travail :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, objet du présent accord, l'article L. 3221-2 du code du travail dispose 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 ».

À cet égard, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le principe « à travail égal, salaire égal » ne peut s'appliquer qu'entre des salarié(e)s placé(e)s dans une situation identique. Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail, nul(le) ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur(ice) des faits ou au profit d'un tiers.

Agissement sexiste

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du code du travail, nul(le) ne doit subir des faits :

- d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Annexe 2 Détermination des inégalités salariales

Afin de parvenir à une réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes occupant un travail de valeur égale au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail, les organismes mutualistes doivent procéder à un diagnostic des rémunérations pratiquées.

À défaut de méthode d'identification des écarts de rémunération et de rattrapage des écarts non justifiés qui soit propre à l'entreprise, les partenaires sociaux de la branche préconisent de recourir à la méthode explicitée ci-après.

Il convient de :

- regrouper les salarié(e)s dont les travaux sont considérés comme ayant une valeur égale, en ce qu'ils exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;
- calculer pour chaque groupe la rémunération mensuelle médiane (la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salarié(e)s et de manière équivalente et au-dessus duquel se situent les autres 50 % des salarié(e)s) ;

Pour chaque salarié(e) dont la rémunération mensuelle est inférieure à la rémunération médiane du groupe auquel il appartient, sa situation est analysée pour définir si la différence s'explique et se justifie objectivement ou pas.

Il est rappelé que peuvent notamment justifier objectivement des différences du salaire entre deux salarié(e)s occupant un travail de valeur égale dans un même emploi :

- l'expérience acquise, y compris auprès d'un(e) précédent(e) employeur(se), en relation avec les exigences du poste ;
- la possession d'un diplôme dès lors qu'il est utile à l'exercice de la fonction et que ce critère est combiné avec d'autres critères tels que l'expérience ou l'ancienneté ;
- la situation sur le marché de l'emploi au moment de l'embauche ;
- la maîtrise des compétences attendues sur le poste et l'évaluation de la performance individuelle.

Suivant le constat établi et en cas de non-justification de l'écart de rémunération, les actions de rattrapages des écarts constatés prendraient la forme d'augmentations individuelles du salaire qui se distingueront des augmentations individuelles à la suite des entretiens annuels et des augmentations collectives. Les écarts seront régularisés le plus rapidement possible.

Annexe 3 Liste des outils mobilisables

- guide de recrutement conçu par l’UDES ;
- catalogue de formation de la branche mutualité ;
- guide de l’UDES relatif à « l’égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l’ESS » ;
- guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner » élaboré par le ministère du travail ;
- kit « Agir contre le sexisme au travail » du conseil supérieur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) ;
- fiches-info et guide « Égalité femmes-hommes » du laboratoire de l’égalité ;
- plateforme de ressources en ligne disponible sur le site de l’ANEM dédiée au partage d’outils, guides, bonnes pratiques et documents de références pour soutenir les actions en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- site ega-pro.femmes.gouv.fr ;
- guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine ;
- BIT, « Promouvoir l’équité salariale au moyen de l’évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre », Genève, 2008 ;
- le fonds de solidarité de la branche : <https://afondsolidaires.fr/>.

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Accord du 9 mars 2021

relatif aux contrats de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération

NOR : ASET2150422M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires, constatant l'existence de marchés, commandes ou projets au sein des entreprises de la branche, nécessitant une charge de travail supplémentaire pour une durée limitée mais ne pouvant être prédéterminée, souhaitent permettre le recours au contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Elles affirment ainsi leur volonté de maintenir et développer l'emploi dans la branche pour répondre aux défis de compétitivité et d'emploi, en privilégiant le statut de salarié avec tous les droits qui y sont attachés, face aux formes d'emploi n'entrant pas dans le cadre d'un contrat de travail et n'assurant pas de garanties conventionnelles.

Elles rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée doit rester la norme d'emploi dans la branche.

Le présent accord entend ainsi contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne dans la branche. Il permet le recours au contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération tout en l'encadrant et en le sécurisant, et en offrant des garanties aux salariés concernés.

Article 1^{er} | Entreprises concernées

Les entreprises appliquant la convention collective nationale des industries et services nautiques, quelle que soit leur taille, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les conditions prévues ci-après.

Article 2 | Définition du chantier ou de l'opération

Le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu avec des cadres ou des agents de maîtrise au sens de la classification des emplois de la présente convention collective. Il est exclusivement réservé à un chantier ou une opération comportant des spécificités ou des tâches inhabituelles ou exceptionnelles. Ce chantier ou cette opération doit être précisément défini et temporaire.

Article 3 | Conclusion du contrat de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit.

Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

- la mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- la durée minimale du contrat qui ne peut être inférieure à 6 mois ;
- les modalités de rupture du contrat de travail.

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national. Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent article à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 4 | Rémunération

La rémunération du salarié doit être au moins égale au salaire minimum mensuel correspondant à sa classification, majoré de 10 %.

Article 5 | Garanties en termes de formation

Les salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 6 | Modalités de rupture du contrat de chantier ou d'opération

6.1. Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

En application des dispositions prévues à l'article L. 1236-8 du code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, la rupture d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent du code du travail.

Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis et les documents sociaux de fin de contrat remis par l'employeur.

Toutefois, et par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique correspondant à l'indemnité légale de licenciement majorée de 5 %.

6.2. Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale du contrat.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique correspondant à l'indemnité légale de licenciement majorée de 5 %.

6.3 Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou à la réalisation de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale du contrat, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des paragraphes 6.1 et 6.2 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent paragraphe.

Article 7 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Bilan d'application

Un bilan d'application de ce dispositif à 4 ans sera présenté aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Un point intermédiaire sera présenté aux organisations syndicales à 2 ans, en fonction des données disponibles.

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10 | Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du lendemain de son dépôt auprès des instances compétentes par la partie la plus diligente.

Article 11 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable et peut être dénoncé dans les mêmes conditions que la convention collective nationale des industries et des services nautiques à laquelle il est associé.

Article 12 | Extension de l'accord

Les parties demandent l'extension du présent accord auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 9 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Accord du 9 mars 2021

relatif au travail de nuit, au travail posté et au travail en équipe de suppléance

NOR : ASET2150420M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard de la spécificité de certains modes d'aménagement du temps de travail, les parties signataires ont souhaité définir les conditions de mise en œuvre de ces formes particulières d'organisation du travail au sein des entreprises de la branche, tout en améliorant les conditions de travail des intéressés.

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et d'extension du travail de nuit et du travail posté, en prenant en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ainsi, la mise en œuvre du travail de nuit et du travail posté doit garantir aux salariés concernés des modalités d'accompagnement et de compensation spécifiques aux contraintes qui y sont liées.

Il est également abordé dans cet accord, les modes d'organisation du travail en équipe de suppléance, ainsi que les modalités de compensation accordées.

Dans le respect des articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail, les signataires souhaitent privilégier la mise en place de ces formes atypiques de travail par la voie de la négociation d'entreprise, de groupe ou d'établissement.

Chapitre I^{er} Dispositions communes

Les travailleurs de nuit, les travailleurs postés et les travailleurs en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les travailleurs de jour, les travailleurs non postés et les travailleurs en équipe de semaine.

Pour le salarié dont l'activité correspond simultanément à plusieurs de ces formes d'organisation du travail, il est précisé que les contreparties attachées à chacune d'elle, lorsqu'elles sont de même nature, ne se cumulent pas.

Article 1^{er} | Mise en place

Le comité social et économique est informé et consulté préalablement à la mise en place et à l'extension du travail de nuit, du travail posté et du travail en équipe de suppléance.

Un délai de prévenance d'une durée minimale de 5 jours ouvrés doit être respecté avant la mise en place de ces modes d'organisation du travail.

Article 2 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié comme travailleur de nuit, comme travailleur posté ou comme travailleur en équipe de suppléance ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, d'un emploi non posté vers un emploi posté, d'un emploi en équipe de semaine vers un emploi en équipe de suppléance ; et inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour, aux travailleurs postés ou non postés, ou aux travailleurs en équipe de suppléance ou en équipe de semaine, en matière de formation professionnelle.

Article 3 | Droit à la formation

Les travailleurs de nuit, les travailleurs postés et les travailleurs en équipe de suppléance doivent avoir accès à la formation professionnelle continue et bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Un repos de 11 heures consécutives doit être respecté entre la fin et le commencement du travail et le temps de formation.

Chapitre II Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doivent être justifiées par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, afin d'assurer une utilisation optimale des moyens de production en réponse aux exigences du marché et de l'environnement économique.

Le recours au travail de nuit ou son extension sera ainsi limité le plus possible aux activités liées au processus de fabrication visant la production, la maintenance, la logistique et la qualité ainsi qu'aux activités relevant de la sécurité des personnes et des biens.

Article 4 | Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Article 5 | Définition du travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- ou au moins 264 heures de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

Article 6 | Durée du travail du travailleur de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures, sauf dérogation prévue par les dispositions législatives en vigueur, dont celles relatives au travail en équipe de suppléance.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Article 7 | Contreparties spécifiques au profit du travailleur de nuit

7.1. Repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour. Ce repos compensateur est majoré de 20 % pour ces travailleurs de nuit, lorsqu'ils sont âgés de 57 ans et plus.

Ce repos compensateur peut être attribué dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit. Salarié et employeur fixent chacun la date d'attribution d'un repos. La journée programmée par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devra être fixée au moins à 15 jours à l'avance.

Les travailleurs de nuit occupant un poste de nuit d'une façon continue bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 30 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour. Ce repos compensateur est majoré de 20 % ces travailleurs de nuit, lorsqu'ils sont âgés de 57 ans et plus.

Ce repos compensateur peut être attribué dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 3 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit définis dans l'alinéa précédent. Le salarié fixe une date d'attribution d'un repos et l'employeur en fixe deux.

Les journées programmées par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devront être fixées au moins 15 jours à l'avance.

7.2. Contreparties sous forme de rémunération

Pour chaque poste de nuit, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration égale à 15 % du salaire effectif.

Le travailleur de nuit suivant une formation réglementaire bénéficie du maintien de sa rémunération majorée.

Article 8 | Conditions de travail du travailleur de nuit

La mise en place de postes de travail de nuit doit s'accompagner de mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à promouvoir l'accès à la formation.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 30 minutes, rémunéré sur la base du taux horaire sans majoration, lui permettant de se détendre ou de se restaurer. Un local aménagé sera mis à disposition à cet effet. Cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 11 et 13.1 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

Article 9 | Protection de la santé du travailleur de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé, auprès des services de santé au travail.

9.1. Conditions d'affectation

Préalablement à son affectation sur le poste, tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé. À l'issue de cette visite, des modalités de suivi adaptées sont déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 2 ans, avec l'accord du médecin du travail.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie, lorsqu'il a atteint l'âge de 55 ans ou bien lorsqu'il a été travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 20 années, consécutives ou non, d'une priorité d'emploi à un poste vacant de jour, avec la garantie du salaire minimum garanti applicable à son classement antérieur.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante :

- le salarié de jour peut refuser d'accepter de devenir travailleur de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- le salarié travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

9.2. Inaptitude médicalement constatée

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. La prise de poste de jour pourra s'accompagner, le cas échéant, d'une formation.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

9.3. Protection de la maternité

La salariée travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

La salariée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

En cas d'allaitement attesté par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé, en application des dispositions légales. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail.

Chapitre III Travail posté (en équipes successives alternantes)

Article 10 | Conditions de recours au travail posté

Le travail peut être organisé dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise ou de l'établissement :

- par poste continu, c'est-à-dire avec des équipes de salariés fonctionnant, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, 24 h sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- par poste en semi-continu, c'est-à-dire avec des équipes de salariés fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec un arrêt hebdomadaire ;
- par poste discontinu, c'est-à-dire avec des équipes de salariés fonctionnant toujours dans les mêmes conditions, mais avec un arrêt la nuit et en fin de semaine.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année sont exclus de ce mode d'organisation du travail.

Un tableau nominatif des équipes affiché sur le lieu de travail est tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle.

Article 11 | Droits et contreparties dues aux travailleurs postés

Le salarié affecté à un travail posté a droit :

- à une pause d'une durée de 30 minutes rémunérée sur la base du taux horaire sans majoration ; cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 8 et 13.1 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif ;
- à une indemnité dite « de panier » de :
 - une fois le minimum garanti pour les postes de jour ;
 - une fois et demie le minimum garanti pour les postes de nuit ;
- à une majoration d'inconfort d'horaire égale à 15 % du salaire effectif, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, pour toutes les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures à condition que leur nombre soit au moins égal à six ; pour apprécier si cette majoration d'inconfort d'horaire est bien perçue par chaque intéressé,

il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans l'entreprise soit sous forme de « primes d'équipe », soit sous une autre forme, que ces avantages soient ou non étalés sur deux ou trois postes, avantages avec lesquels la majoration ne se cumule pas.

Tout salarié travaillant en poste continu ou semi-continu bénéficie, lorsqu'il a atteint l'âge de 55 ans ou bien lorsqu'il a travaillé de cette manière dans l'entreprise pendant au moins 20 années, consécutives ou non, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu, avec la garantie du salaire minimum garanti applicable à son classement antérieur.

Chapitre IV Travail en équipe de suppléance

Article 12 | Recours aux équipes de suppléance

Des équipes de suppléance peuvent être mises en place au niveau d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier ayant une activité industrielle.

Le recours aux équipes de suppléance doit être justifié par la nécessité de tendre à une utilisation optimale des équipements de production pendant les périodes de repos collectif des salariés.

Les équipes de suppléance peuvent être occupées en fin de semaine pendant les jours de repos hebdomadaire ainsi que durant les autres périodes de repos collectif des équipes de semaine, telles que les jours fériés et les congés annuels.

Les salariés en équipe de suppléance amenés à travailler en semaine pour remplacer les salariés en équipe de semaine lorsqu'ils sont en repos collectif, pratiquent les horaires habituels de l'équipe remplacée.

Les salariés en équipe de suppléance remplaçant en semaine pendant plus d'une journée des salariés en équipe de semaine en congé annuel ne peuvent pas être occupés simultanément en fin de semaine.

Le nombre de jours de travail en semaine, lorsque le week-end de celle-ci est travaillé, est limité à 25 jours par an. Les jours de formation visés à l'article 15 du présent accord ne sont pas compris dans le décompte.

La constitution des équipes de suppléance sera opérée en priorité sur la base du volontariat.

L'employeur pourra également recourir à des recrutements pour faciliter la mise en place des équipes de suppléance, notamment si le nombre de salariés volontaires n'est pas suffisant ou pour compléter les équipes de semaine.

Article 13 | Organisation des équipes de suppléance

13.1 Durée quotidienne de travail des équipes de suppléance

La durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance ne peut être supérieure à 12 heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Lorsque cette durée est supérieure à 48 heures, la journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Les salariés travaillant au moins 10 heures au cours d'une journée de travail bénéficieront d'une pause de 40 minutes, rémunérée sur la base du taux horaire sans majoration, pouvant être prise en 2 fois (2 pauses de 20 minutes chacune). Cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 8 et 11 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

13.2 Durée hebdomadaire de travail et temps de repos des équipes de suppléance

Les durées légales maximales hebdomadaires du temps de travail ainsi que les temps de repos, quotidien et hebdomadaire, applicables à l'entreprise doivent être respectées, y compris en cas de cumul d'emplois.

Pour rappel, et sauf dérogation prévue par des dispositions légales ou conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

13.3. Congés payés

La durée des congés payés annuels est calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lors de la prise de congés payés, les jours pris seront décomptés comme suit, lorsque la durée de recours habituel à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 heures consécutives :

- 3 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le samedi ;
- 3 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le dimanche ;
- 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés selon le mode d'acquisition en jours ouvrables ou jours ouvrés) pour un congé pris le week-end complet.

Lors de la prise de congés payés, les jours pris seront décomptés comme suit, lorsque la durée de recours habituel à l'équipe de suppléance est supérieure à 48 heures consécutives :

- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le samedi ;
- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le dimanche ;
- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le troisième jour habituel de travail ;
- 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le week-end complet de 3 jours.

13.4. Repos compensateur du salarié travailleur de nuit

Le salarié en équipe de suppléance ayant le statut de travailleur de nuit bénéficie pour chaque fin de semaine travaillée du repos compensateur défini à l'article 7.1 du présent accord.

Article 14 | *Rémunération des salariés en équipe de suppléance*

La rémunération des salariés en équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé ; les heures accomplies, au-delà des heures de suppléance travaillées, sont payées en sus selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cette majoration ne se cumule pas à celles prévues pour les autres formes d'organisation du travail visées par le présent accord.

Article 15 | Formation des salariés en équipe de suppléance

La rémunération des salariés en équipe de suppléance, en formation en dehors du temps d'activité de l'équipe de suppléance, ne pourra pas être inférieure à celle des salariés qui travaillent en semaine.

Les salariés en équipe de suppléance amenés à suivre une formation en semaine pour une durée supérieure à 3 jours ne peuvent pas être occupés simultanément en fin de semaine. Ils ne pourront pas non plus être occupés lors du week-end précédant la formation si la durée de celle-ci ne permet pas le respect des durées hebdomadaires et quotidiennes minimales de repos rappelées à l'article 13.2 du présent chapitre.

Article 16 | Passage de l'équipe de suppléance à l'équipe de semaine

Les salariés travaillant en équipe de suppléance, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste en équipe de semaine ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent et ressortissant de leur catégorie professionnelle.

La rémunération des salariés en équipe de suppléance, qui reprennent un poste en équipe de semaine, ne pourra être inférieure à celle des salariés travaillant en semaine.

Chapitre V Dispositions relatives au présent accord

Article 17 | Champ d'application

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des industries et des services nautiques.

Article 18 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 20 | Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du lendemain de son dépôt auprès des instances compétentes par la partie la plus diligente.

Article 21 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable et peut être dénoncé dans les mêmes conditions que la convention collective nationale des Industries et des services nautiques à laquelle il est associé.

Article 22 | Extension de l'accord

Les parties demandent l'extension du présent accord auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 9 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 17 février 2021
relatif à l'actualisation du barème national des rémunérations de base

NOR : ASET2150424M

IDCC : 3220

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

FNOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FSPS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet et champs d'application

À la suite de la parution de l'arrêté d'extension du 20 avril 2018 de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat du 6 avril 2017 au *Journal officiel* du 26 avril suivant, les organisations syndicales représentatives et la fédération des offices publics de l'habitat de la branche professionnelle se sont entendues pour en réviser, par le présent avenant, les dispositions des articles 1^{er} et 2 du point I du sous-chapitre V du chapitre III.

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

Article 2 | Actualisation du barème national des rémunérations de base

2.1. L'article 1^{er} du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« Article 1^{er} | Rémunération mensuelle brute de base

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit :

(Voir page suivante.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire brut de base
I	1	255	1 555
	2	262	1 577,5
II	1	278	1 666
	2	301	1 796,5
III	1	371	2 196
	2	452	2 659,6
IV	1	625	3 643,4
	2	880	5 120

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de 35 heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail. »

2.2. L'article 2 du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« Article 2 | Application du barème national de base dans les offices

Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les offices.

À titre exceptionnel et pour l'année 2021, le barème des rémunérations de base tel qu'établi à l'article 1^{er} du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat s'applique dès le 1^{er} janvier 2021. »

Article 4 | Rappel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués du rapport de branche et plus généralement dans le cadre de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes menée et conclue au cours de l'année 2020.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatées qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Article 5 | Application dans les offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur et durée

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Formalités de dépôt et de publicité

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

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

Article 8 | Clauses de suivi et de rendez-vous

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

Article 9 | Modalités de révision et de dénonciation

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

Article 10 | Demande d'extension

L'extension du présent avenant sera sollicitée auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 17 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 JUIN 2013)

Avenant n° 10 du 15 décembre 2020

relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150430M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante :

Positionnement	Rémunération minimale mensuelle
Niveau VI	
3 ^e échelon	2 850,41 €
2 ^e échelon	2 696,92 €
1 ^{er} échelon	2 546,51 €
Niveau V	
3 ^e échelon	2 445,19 €
2 ^e échelon	2 293,24 €
1 ^{er} échelon	2 191,94 €
Niveau IV	
3 ^e échelon	2 079,63 €
2 ^e échelon	1 916,68 €

Positionnement	Rémunération minimale mensuelle
1 ^{er} échelon	1 866,03 €
Niveau III	
2 ^e échelon	1 764,73 €
1 ^{er} échelon	1 714,08 €
Niveau II	
2 ^e échelon	1 663,43 €
1 ^{er} échelon	1 612,81 €
Niveau I	
	1 592,73 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 février 2021

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
(inséré à l'annexe 5 de la convention collective)

NOR : ASET2150426M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plus de 10 ans, la branche encourage et accompagne les entreprises sur les grands sujets de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et à valoriser leur contribution au développement durable.

Le présent accord en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes^[1] et la diversité s'inscrit pleinement dans cette démarche.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Au travail, l'égalité professionnelle désigne l'égalité des droits entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

[1] Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée. Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe.

Vu :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- le décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer l'accord de branche du 14 mars 2012 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en y substituant l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Sur la base des résultats des études menées en 2014 et 2018 sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » par l'observatoire des métiers et des qualifications, de l'enquête de branche et des données fournies par l'INSEE, des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche ont été présentés aux partenaires sociaux le 27 novembre 2019 et le 13 octobre 2020. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Ainsi, la branche des entreprises de propreté et services associés se caractérise par :

1. Une profession de main-d'œuvre dans laquelle l'humain est au cœur du service : les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 90 % d'agents de service et un management intermédiaire comptant pour 7 % des salariés^[1] ;
2. Une forte féminisation puisque 65 % des emplois sont occupés par des femmes^[2] (ce taux est inférieur à la moyenne européenne qui s'élève à 73 %) ;
3. Une répartition femmes-hommes qui diffère selon le niveau de classification 2 : les femmes sont très majoritaires sur les postes d'agents de service (71 %), d'employés (90 %) et de maîtrise administrative (93 %) ; les postes de chefs d'équipe sont répartis à parts égales ; les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (54 %) et de cadres (65 %). Les écarts tendent néanmoins à se réduire dans certaines catégories socio-professionnelles (CSP) notamment les postes d'agents de service (71 % en 2018 contre 76 % en 2012), de maîtrise d'exploitation (48 % de femmes en 2018 contre 37 % en 2012) ;
4. un fort recours au temps partiel (75 % des effectifs 3) lié à des impératifs organisationnels et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 CCN) ; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à temps partiel que les hommes ;
5. Un niveau de rémunération mensuel qui diffère entre les femmes et les hommes (environ un tiers plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2018^[3]), qui s'explique par un

[1] Source : enquête sectorielle 2019 (exercice 2018).

[2] Source : INSEE DADS 2016.

[3] Source : AG2R, organisme assureur prévoyance et frais de santé.

accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés dans la classification et une part plus importante de femmes qui travaillent à temps partiel ;

6. Un taux d'accès à la formation (au global) plus faible pour les femmes (51 %) que pour les hommes (49 %) mais le déséquilibre tend à se restreindre depuis une dizaine d'années^[1].

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer dans le présent accord leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de développer la mixité professionnelle. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou,

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures, et rideaux relevant du code APE 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

Article 2 | Portée de l'accord

Conformément aux règles en vigueur, le présent accord ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les conditions fixées par la loi.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le présent accord vise à définir des objectifs généraux à atteindre au niveau de la branche professionnelle dont le suivi des indicateurs sera assuré à ce même niveau ; les entreprises ayant compétence pour définir les indicateurs de suivi pertinents répondant à l'objectif transversal d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Article 3 | Dispositions communes

Article 3.1 | Lutte contre les discriminations

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail qui précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, à tous les stades de la relation de travail, au regard des 25 critères

[1] Source : AKTO, opérateur de compétence.

suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, son exercice d'un mandat électif, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Il est rappelé également l'obligation pour l'employeur de porter à la connaissance des salariés, par tout moyen, les articles 225-1 à 225-4 du code pénal sanctionnant les discriminations.

Les entreprises de la branche sont invitées à identifier et évaluer les risques de discrimination à tous les stades de la relation de travail et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter, prévenir et lutter contre toute forme de discrimination. La branche pourra accompagner les entreprises qui le souhaitent dans cette démarche à travers notamment une large gamme d'outils mis à leur disposition (FARE propreté...).

L'observatoire des métiers et des qualifications de la propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude statistique visant à évaluer les situations de discriminations potentielles dans la branche.

Article 3.2 | Mixité professionnelle

La mixité professionnelle contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle.

La mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et les salariés.

Afin de développer la mixité professionnelle et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche encourage les entreprises :

- à favoriser l'accueil des salariés recrutés ou promus à des postes traditionnellement sous-représentés ;
- à mettre en place des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement.

La branche s'engage à mettre en lumière, dans ses supports de communication notamment, des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers de la propreté pour promouvoir la diversité, pour lutter contre les stéréotypes de genre et contribuer à la mixité des métiers. Les entreprises sont invitées à relayer largement ces supports auprès de leurs salariés, stagiaires et futurs candidats.

De même, la branche soutient le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle notamment, qui contribue à faire découvrir aux jeunes la pluralité des métiers et à favoriser leur attractivité.

Article 4 | Accès à l'emploi/recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Pour ce faire, les entreprises doivent veiller au respect du principe de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi et dans la sélection des candidatures à l'embauche. Les critères de

recrutement doivent reposer sur les compétences professionnelles, l'expérience et la qualification des candidats. À compétences équivalentes, les entreprises sont invitées à favoriser la mixité. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Il est ainsi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans (art. L. 1131-2 du code du travail).

La branche a développé des modules de formation en ligne et/ou en présentiel, adaptés aux particularités du secteur et destinés aux acteurs du recrutement notamment, afin de les accompagner dans le respect de ces principes à chaque étape du recrutement.

La branche s'engage à promouvoir largement ces nouveaux outils auprès de l'ensemble des entreprises.

Article 5 | Formation professionnelle

Les parties signataires identifient la formation professionnelle comme étant un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une meilleure qualification des salariés par la formation professionnelle, permet d'assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. La formation professionnelle est un des leviers permettant au salarié de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont érigé l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental à l'article 5 de la convention collective nationale portant sur la formation, les compétences et l'emploi. Les entreprises doivent veiller à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Si un écart est constaté, elles doivent mettre en place des actions en faveur du sexe sous-représenté.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant l'alimentation du compte personnel de formation. De même, un entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, notamment. Cet entretien permettra de déterminer les éventuels besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

Afin de favoriser l'accès à la formation, les partenaires sociaux ont désigné comme publics prioritaires majeurs de la branche tous les agents, les femmes notamment (art. 5.3.1.1 CCN). Des modalités particulières ont également été définies afin de tenir compte des spécificités des situations notamment celles des salariés multi-employeurs (art. 5.3.3.1 CCN), des salariés à temps partiel et/ou œuvrant sur plusieurs sites (art. 5.3.3.2 CCN) et des salariés faisant l'objet d'un transfert conventionnel (art. 5.3.3.3 CCN).

Pour lever les freins à la formation, les partenaires sociaux souhaitent renouveler leur attachement aux mesures précédemment définies et réitèrent leur engagement dans le développement de modalités de formation novatrices et adaptées aux particularités de l'organisation des chantiers et du cumul d'emploi des salariés qui permettent notamment :

- de mettre en place des formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- d'inciter le recours à la formation à distance et à la formation en situation de travail (FEST).

Les entreprises sont invitées à s'assurer que les formations en dehors du temps de travail ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille. Lorsque le départ en formation implique un éloignement du domicile sur plusieurs jours, les partenaires sociaux décident d'instaurer un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord exprès du salarié, afin de lui permettre de s'organiser et de concilier ainsi ses engagements professionnels avec sa vie personnelle.

Article 6 | Évolution professionnelle/promotion

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est ainsi rappelé l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Afin de faire converger la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion, les entreprises sont invitées à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers et à veiller à ce que l'accès à ces métiers soit possible pour des femmes ou des hommes aux postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s, surtout sur les postes à responsabilité, et ce, afin de permettre une représentation la plus équilibrée possible.

Les entreprises veilleront également à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un frein.

Article 7 | Égalité salariale femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 de l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

En outre, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur

l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Afin de renforcer l'effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, la branche s'engage à outiller, former et accompagner les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de ces obligations, notamment les TPE/PME.

Article 8 | Conditions de travail et d'emploi

Article 8.1 | Temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion notamment.

Le recours au temps partiel constitue un élément structurel du secteur de la propreté lié à des impératifs organisationnels demandés par les donneurs d'ordre (horaires souvent en décalés et fragmentés) et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 de la CCN).

Au regard du nombre important de salariés à temps partiel dans la branche (75 % des effectifs), les partenaires sociaux ont mis en place à l'article 6.2 de la convention collective nationale, certaines garanties concernant les droits des salariés à temps partiel et l'organisation du travail (recours aux avenants pour compléments d'heures, régularité des horaires et limitation du nombre de vacations, délai de prévenance à respecter...).

Ainsi notamment, il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour accéder à un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans la même entreprise (cette possibilité doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail). Il en est de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

Afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les partenaires sociaux ont instauré un système de « fiche de souhaits » transmise deux fois par an aux salariés et les demandes reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou un support respectant la chronologie.

En complément, afin d'augmenter temporairement le temps de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, le recours aux avenants pour compléments d'heures est permis et encadré.

Ces dispositifs de branche ainsi mis en œuvre (priorité d'accès à un temps plein, fiches de souhaits, compléments d'heures) ont vocation à faciliter l'augmentation de la durée de travail et la conciliation des temps de vie des salariés (équilibre vie professionnelle/vie personnelle). La branche s'engage à communiquer largement sur ces dispositifs pour favoriser la poursuite de leur déploiement. Des ateliers de formation seront également proposés pour former le personnel RH des entreprises qui le souhaitent à leur utilisation.

En outre, afin de disposer d'indicateurs sur la mise en œuvre des mesures définies à l'article 6.2 de la convention collective nationale sur le temps partiel, les partenaires sociaux ont acté en 2019 la réalisation d'une étude quantitative et qualitative. Les résultats de cette étude ont été présentés au comité de suivi temps partiel du 26 octobre 2020 et les partenaires ont inscrit le temps de travail dans l'agenda social prévisionnel pour 2021.

Article 8.2 | Aménagement des horaires de travail

Les interventions en horaires décalés et/ou fragmentés sont une réalité du secteur qui découle principalement des demandes des clients, auxquelles les entreprises de propreté sont contraintes de s'adapter.

La branche, engagée depuis plus de dix ans dans la promotion du travail en journée/en continu, a pu faire le constat au travers de différentes études d'évaluation que les expériences de passage au travail en journée/en continu contribuent à améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en permettant notamment de :

- réduire les risques professionnels liés au travail isolé ;
- améliorer l'accès au transport en commun et faciliter voire réduire les déplacements inter-chantiers ;
- faciliter l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser l'augmentation du temps de travail.

Ce mode d'organisation du travail permet également de fidéliser les salariés, d'améliorer la qualité des services et constitue un levier de développement économique pour les entreprises.

Conscients que le changement des pratiques et des modalités d'intervention induites par le passage au travail en journée/en continu nécessite une implication de l'ensemble des acteurs, la branche a mis en place des dispositifs et actions pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes aux intérêts d'encourager cette évolution (ex. : lettre commune des partenaires sociaux au premier ministre du 11 octobre 2018).

Dans la continuité de son engagement, la branche souhaite poursuivre la promotion du travail en journée/en continu en organisant au 1^{er} semestre 2021 une conférence de progrès sur ce sujet, réunissant les partenaires sociaux de la branche, des donneurs d'ordres, des représentants de l'État. Cette conférence sera l'occasion de mettre en lumière les diverses expérimentations concluantes, les outils et actions mis en œuvre et de dégager des pistes de progrès.

Article 8.3 | Santé et sécurité au travail

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche de la propreté engagée dans cette démarche depuis plusieurs années.

Les parties renouvellent, dans le présent accord, leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche. À cette fin, et sur la base des données à collecter auprès de la direction des risques professionnels de la CNAM, les partenaires sociaux décident de :

- réaliser un diagnostic genré sur les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche ;
- et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes.

Au regard des résultats obtenus, les partenaires sociaux décideront de l'opportunité d'ouvrir une négociation afin de définir des éventuels ajustements au niveau de la branche.

Article 8.4 | Conditions de travail des femmes enceintes

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé notamment :

- dans le cadre de son obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposée la femme enceinte et mettre en place les mesures de prévention nécessaires ;

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- la salariée a droit à des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Afin de permettre une meilleure implication des femmes et des hommes dans la vie parentale, la branche mettra à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides).

Article 8.5 | Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et rappellent les interdictions suivantes :

- « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits » (art. L. 1153-1 du code du travail) ;
- « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

À cet égard, l'employeur a l'obligation notamment :

- d'évaluer et de mettre en place des actions pour prévenir ce risque ;
- d'afficher les textes légaux prohibant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours possibles et de les inscrire dans le règlement intérieur ;
- de désigner un référent au sein du comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, un référent au sein de l'entreprise pour les structures d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ce sujet.

Afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les entreprises de la branche sont invitées à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise et à professionnaliser les référents « entreprise » et CSE dans ce domaine.

Pour accompagner les entreprises dans la compréhension de ce que sont les comportements illicites, leurs rôles et les garanties à apporter aux salariés, la branche s'est investie dans le développement de nouveaux outils en proposant aux entreprises :

- un ensemble de formation à l'attention des dirigeants et des référents « entreprise » et CSE à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- un kit de communication contenant des affiches et des flyers pour informer et sensibiliser les salariés, les stagiaires et les candidats sur ces notions ;
- un guide illustré, à destination des référents désignés, rappelant le cadre juridique, recensant les bonnes pratiques pour agir (recueillir un signalement, enquêter...) et proposant des modèles.

La branche s'engage désormais à communiquer largement sur ces outils auprès de l'ensemble des entreprises et acteurs pour en faciliter le déploiement.

Article 9 | Synthèse des objectifs de progressions et actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
1. Lutter contre les discriminations au travail			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Lutter contre les discriminations et notamment les stéréotypes femmes/hommes	Communiquer sur le cadre légal et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Former les acteurs du recrutement à la non-discrimination	Nombre de personnes ayant été formées sur ce thème par taille d'entreprise et qualification	EBE
	Sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH) à prévenir et lutter contre les discriminations	Nombre de personnes ayant suivi des ateliers de formation ou des réunions d'information par taille d'entreprise et qualification	AB + BP
	Outiller les entreprises en matière de recrutement	Outils mis à disposition	AB
2. Favoriser la mixité professionnelle, particulièrement dans l'accès à l'emploi			
		Indicateurs de suivi	
Objectifs de progression	Favoriser la mixité en suscitant des candidatures internes et externes du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Évolution du pourcentage de candidatures du sexe sous-représenté sur les postes visés.	AB + BP
	Augmenter au niveau de la branche la part des femmes sur des fonctions d'encadrement (où elles sont actuellement sous-représentées)	Pourcentage d'hommes et de femmes recrutés ou promus par année, par classifications	AB + BP
Actions	Sensibiliser/former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH, recruteurs) sur les enjeux de l'égalité professionnelle F/H et de la mixité et sur les moyens d'actions	Nombre de personnes ayant suivi les ateliers de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Mettre en place un plan de communication auprès des salariés sur les différents métiers de la propreté et notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Nombre d'actions de communication réalisées	AB + BP
	Poursuivre le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation notamment, (qui contribuent à faire découvrir aux jeunes la diversité des métiers et à favoriser leur attractivité) tout en communiquant de manière à neutraliser l'image sexuée des métiers de la propreté	Nombre de partenariats développés par année (nationaux et régionaux)	AB + BP

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
	Susciter des vocations en encourageant les collaboratrices/teurs occupant des postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s à faire des interventions dans les établissements scolaires	Nombre d'interventions dans les classes par année	AB + BP
	Organiser/participer à des événements (salon, journées portes ouvertes...) pour présenter les métiers	Nombre d'événements et nombre de participants	AB + BP
3. Ouvrir davantage l'accès à la formation professionnelle au sexe sous-représenté			
Objectifs de progression	Améliorer au niveau de la branche la part des agents de services dans l'accès à la formation professionnelle	Pourcentage de salariés formés par sexe, classifications et année	EBE
	Soutenir l'augmentation au niveau de la branche de la part du sexe sous-représenté dans les CQP de la branche	Répartition des candidats par sexe et année	AB + BP
Actions	Poursuivre le développement de formations modulaires, fragmentées et de courte durée et promouvoir celles mises en place	Nombre de modules de formations développés	EBE
		Nombre de salariés formés dans ce cadre, par sexe, classifications, année	
	Promouvoir le recours à la formation à distance, à la formation en situation de travail (FEST) et à la formation en interne	Nombre de formations à distance réalisées, par sexe, classifications et année	AB + BP
		Nombre de FEST réalisées, par sexe, classifications et année	
4. Encourager la parité dans l'évolution professionnelle/promotion			
Objectif de progression	Équilibrer au niveau de la branche la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion	Pourcentage d'hommes et de femmes promues, par année	EBE
Actions	Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'égalité professionnelle F/H dans l'évolution professionnelle	Nombre de personnes sensibilisées par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur l'évolution professionnelle en valorisant la diversité des métiers notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Support(s) de communication	AB + BP

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord

5. Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes

Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes	Sensibiliser les managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant la révision des salaires et au respect de l'équilibre des rémunérations dans les processus de recrutement.	Nombre de personnes ayant suivi un atelier (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	EBE
	Former les entreprises TPE/PME dans la réalisation d'un diagnostic permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à prendre le cas échéant des mesures correctrices nécessaires	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB
	Outiller les entreprises en matière d'égalité salariale	Outils mis à disposition	AB

6. Augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel

Objectifs de progression	Favoriser l'accès à un temps plein des salariés à temps partiel	Part de salariés à temps plein et à temps partiel, par sexe et année	EBE
		Durée moyenne des salariés à temps partiel, par sexe et année	
Actions	Communiquer sur les règles encadrant le temps partiel et les dispositifs mis en place au niveau de la branche pour améliorer le temps de travail des salariés à temps partiel (fiche de souhaits, compléments d'heures...)	Action(s) de communication et outils mis à disposition des entreprises	AB
	Former le personnel RH à l'utilisation des dispositifs de branche (articulation heures complémentaires, complément d'heures...)	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP

7. Promouvoir le travail en journée/en continu

Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en augmentant le recours au travail en journée/en continu	Poursuivre la sensibilisation auprès des pouvoirs publics	Nombre de rdv, courriers etc.	AB
	Accompagner individuellement et/ou collectivement les entreprises, les clients pour le passage de sites en journée/en continu	Nombre d'accompagnements réalisés	AB
		Outils mis à disposition des entreprises	
	Sensibiliser les clients (privés et publics) sur cet enjeu et les outiller	Site internet dédié aux clients	AB + BP

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
	Réaliser une enquête sur le travail en journée/en continu et valoriser les impacts positifs de ce type de démarche	Résultats de l'étude	AB
	Organiser des événements (trophées, colloque national...)	Nombre d'événements par an	AB
8. Améliorer la santé et la sécurité au travail des femmes et des hommes			
Objectifs de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Susciter une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail par la thématique de l'égalité professionnelle	Réaliser un diagnostic genré sur les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes	Diagnostic + étude si besoin	AB
Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Former les dirigeants et référents (entreprise et CSE) à prévenir, identifier et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur le cadre légal sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Outiller les entreprises en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes	Outils mis à disposition des entreprises	AB
9. Faciliter l'articulation vie professionnelle et vie privée			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Permettre une meilleure implication des hommes et des femmes dans leur vie parentale	Mettre à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides)	Réalisation du livret	AB + BP
Légende : AB = actions de la branche ; BP = bonnes pratiques pour les entreprises ; EBE = engagements applicables au niveau de la branche et des entreprises.			

Article 10 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 11 | Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche. Les partenaires sociaux se réuniront à mi-parcours et en tout état de cause avant le terme de la périodicité fixée afin d'examiner les modifications éventuelles à y apporter. Afin d'accompagner les partenaires sociaux dans cette démarche, l'observatoire des métiers et des qualifications de la propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude préalable visant à évaluer les effets de la mise en œuvre du présent accord.

Article 12 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif 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.

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 de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 13 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

Article 14 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 10 du 15 décembre 2020

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif à la suppression de l'article 3 de l'annexe A

NOR : ASET2150428M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 3 de l'annexe A à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est supprimé à effet du 1^{er} janvier 2021.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 11 du 15 décembre 2020

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif à la modification du point 1 de l'article 41

NOR : ASET2150429M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 1 de l'article 41 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est ainsi modifié :

Les mots : « représente la valeur du taux d'actualisation du régime, fixé annuellement par la commission paritaire, » sont remplacés par les mots : « représente un coefficient qui dépend de la valeur du taux d'actualisation du régime ».

Les mots : « COT représente le montant annuel moyen, en euros, des cotisations appelées à l'entreprise au titre des 5 dernières années précédant celle au cours de laquelle la demande de réduction des cotisations est formulé. » sont remplacés par les mots : « COT représente le montant annuel moyen, en euros, des cotisations relatives à la fraction du taux correspondant à la réduction demandée, appelées à l'entreprise au titre des 5 dernières années précédant celle au cours de laquelle la demande de réduction de taux est formulée. »

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Délibération n° 1 du 15 décembre 2020

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif à la mise en œuvre de l'article 32

NOR : ASET2150431M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans la délibération n° 1, intitulée « Modalités de mise en œuvre de l'article 32 pour les sportifs professionnels titulaires d'un contrat de travail visé aux articles L. 222-2-3 et suivants du code du sport » :

L'échéancier est modifié comme suit :

- « – 6 fois ce plafond pour 2020, 2021 et 2022 ;
- 7 fois ce plafond pour 2023 et 2024 ;
- 8 fois ce plafond pour 2025. »

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Délibération n° 3 du 15 décembre 2020

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif à l'application de l'article 67

NOR : ASET2150432M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) instauré par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, l'article 67 du présent accord national interprofessionnel est appliqué aux salariés indemnisés au titre du dispositif précité, dans les mêmes conditions que pour les salariés visés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

Avenant n° 151 du 23 mars 2021

relatif au travail à temps partiel
(chapitre IV de la convention collective)

NOR : ASET2150413M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu des avenants successifs à la convention collective nationale du sport afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettaient pas d'établir un constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel, et qu'il était nécessaire, dans un premier temps, d'assurer une stabilité au sein de la branche sport sur ce point, d'autant plus compte tenu de la crise sanitaire « Covid-19 » impactant fortement les structures sportives.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

Article 1^{er}

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2024.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la convention collective nationale du sport, issue de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014, est maintenue.

Toutefois, si les engagements pris à l'article 2 du présent avenant ne sont pas respectés, les dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 prendront effet au 30 juin 2023.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à lancer des travaux pour mener une étude relative au travail à temps partiel dans la branche sport, afin de disposer de données permettant d'analyser quels sont les besoins des structures sportives et de leurs salariés.

Ils définiront, en groupe de travail paritaire dédié, les indicateurs et modalités de réalisation de cette étude, qui sera déployée dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport de la branche.

Une commission de suivi de l'application du présent avenant est créée. Elle se réunira au moins une fois tous les 6 mois. Elle est composée suivant les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 2.1 de la convention collective nationale du sport.

Article 3

Au vu des résultats de l'étude visée dans l'article 2 du présent avenant, une négociation sera engagée dans le but de mesurer l'adéquation des dispositions mises en place dans la branche concernant le travail à temps partiel aux réalités du terrain et d'apporter les ajustements qui seraient nécessaires.

Article 4

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux estiment qu'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 5

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 132 du 3 mai 2018.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 152 du 23 mars 2021

relatif au travail à temps partiel
(chapitre XII de la convention collective)

NOR : ASET2150416M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu des avenants successifs à la convention collective nationale du sport afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettaient pas d'établir un constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel, et qu'il était nécessaire, dans un premier temps, d'assurer une stabilité au sein de la branche sport sur ce point, d'autant plus compte tenu de la crise sanitaire « Covid-19 » impactant fortement les structures sportives.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

Article 1^{er}

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2024.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la convention collective nationale du sport, issue de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, est maintenue.

Toutefois, si les engagements pris à l'article 2 du présent avenant ne sont pas respectés, les dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 prendront effet au 30 juin 2023.

Article 2 :

Les partenaires sociaux s'engagent à lancer des travaux pour mener une étude relative au travail à temps partiel dans la branche sport, afin de disposer de données permettant d'analyser quels sont les besoins des structures sportives et de leurs salariés.

Ils définiront, en groupe de travail paritaire dédié, les indicateurs et modalités de réalisation de cette étude, qui sera déployée dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport de la branche.

Une commission de suivi de l'application du présent avenant est créée. Elle se réunira au moins une fois tous les 6 mois. Elle est composée suivant les dispositions du premier alinéa de l'article 2.1 de la convention collective nationale du sport.

Article 3

Au vu des résultats de l'étude visée dans l'article 2 du présent avenant, une négociation sera engagée dans le but de mesurer l'adéquation des dispositions mises en place dans la branche concernant le travail à temps partiel aux réalités du terrain et d'apporter les ajustements qui seraient nécessaires.

Article 4

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux estiment qu'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 5

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 133 du 3 mai 2018.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNELS INTÉRIMAIRES
PERSONNELS PERMANENTS**

Accord du 26 mars 2021

relatif à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A »
pour les salariés permanents

NOR : ASET2150379M

IDCC : 1413

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

CFTC intérim ;

CGT intérim,

d'autre part,

Préambule

En 2019, près de 30 400 salariés permanents ont travaillé au sein des 10 273 agences d'emploi des entreprises de travail temporaire (ETT) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), implantées sur l'ensemble du territoire national. Près de 80 % de ces salariés permanents sont des femmes majoritairement non-cadres. Par ailleurs, près de 30 % de ces salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté (sources : rapport économique Prism'emploi 1^{er} semestre 2020 et rapport de branche OIR 2020).

Au cours des quinze dernières années, la profession de l'intérim s'est transformée. Les agences d'intérim devenues des « agences d'emploi » se sont de plus en plus spécialisées afin de mieux répondre aux attentes de leurs salariés et de leurs entreprises clientes. Les services proposés se sont également élargis, personnalisés et diversifiés (recrutement, ingénierie de formation, services en ressources humaines...).

De plus, grâce à un maillage étroit au cœur des bassins d'emploi, les agences d'emploi disposent d'une connaissance fine des métiers et des compétences recherchées, leur permettant

d'intervenir au plus près des réalités territoriales et de transformer ainsi en emploi toute opportunité professionnelle y compris celle de courte durée.

Ces dernières années, les agences d'emploi ont dû faire face à des mutations profondes liées notamment à des innovations technologiques et sociales avec la création par la branche d'un nouveau dispositif le « CDI intérimaire ».

Le développement des technologies numériques a ainsi engendré la dématérialisation de certaines tâches administratives et la digitalisation en tout ou partie du processus de recrutement. La mise en place du CDI intérimaire a généré de nouvelles expertises en ressources humaines en vue d'assurer le déploiement de ce dispositif, destiné à sécuriser le parcours professionnel du salarié intérimaire. À fin 2019 près de 48 000 salariés intérimaires étaient en CDI intérimaire (source : rapport de branche OIR 2020).

Les activités des ETTI, ayant pour vocation l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficultés, ont également connu des évolutions importantes reconnues par les politiques publiques à travers notamment le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE). Aujourd'hui le rôle des ETTI est davantage tourné vers l'accompagnement des trajectoires professionnelles des personnes vulnérables dans une optique inclusive et non plus seulement d'insertion.

Face à ces transformations profondes ayant entraîné des changements structurels majeurs, les partenaires sociaux de la branche souhaitent accompagner les ETT/ETTI dans la sécurisation des trajectoires professionnelles de leurs salariés permanents, en favorisant le recours à la période de reconversion ou de promotion par l'alternance, dite « Pro-A », par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience, ayant pour objectifs :

- soit la reconversion professionnelle, permettant au salarié de changer de métier ;
- soit la promotion sociale ou professionnelle, permettant de valoriser le parcours du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, la mobilisation de la « Pro-A » par les ETT/ETTI, nécessite l'établissement d'une liste de certifications professionnelles éligibles dans le cadre d'un accord de branche étendu, élaborée à partir de constats de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

En conséquence, sur la base des travaux menés par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord, conviennent des stipulations suivantes :

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

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre de la « Pro-A » conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires souhaitent également rappeler, dans le cadre du présent accord, les modalités de mise en œuvre de la « Pro-A », ainsi que les conditions de sa prise en charge visées dans l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 2 | Publics bénéficiaires

Conformément à la législation en vigueur, peuvent bénéficier du dispositif « Pro-A », les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ainsi que ceux placés en activité partielle.

Sont concernés, les salariés permanents n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (niveau 6) en application de la réglementation en vigueur.

Article 3.1 | *Principes*

Conformément à la législation en vigueur, la « Pro-A » vise les actions de formation nécessaires à l'acquisition d'une certification, qui peut :

- soit être le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA et CléA Numérique) ;
- soit être l'une des certifications enregistrées au RNCP et figurant dans une liste de branche élaborée sur la base d'éléments d'analyse, permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats et anticipations de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, en application de la législation en vigueur, les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience (VAE) visant l'acquisition des certifications professionnelles mentionnées dans la liste fixée dans le cadre du présent accord, sont également éligibles à la « Pro-A ».

Article 3.2 | *Constats et analyses justifiant les choix des certifications retenues*

Dans le cadre des travaux menés en vue d'élaborer la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », les membres de la CPNE de la branche se sont notamment appuyés sur deux études produites par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) sur les métiers des permanents des agences d'emploi (en 2015) et leurs trajectoires professionnelles (en 2017).

■ Les activités des ETT/ETI sont historiquement organisées autour de trois pôles d'activité :

- un pôle commercial dédié à la prospection des entreprises et à la réalisation des commandes ;
- un pôle recrutement des salariés intérimaires afin de répondre aux commandes des entreprises clientes ;
- un pôle lié aux tâches administratives telles que la facturation ou la paie des salariés intérimaires.

En lien avec ces pôles d'activité, six « métiers socles » sont exercés au sein du réseau des agences d'emploi :

- le/la chargé(e) en recrutement ;
- le/la consultant(e) en recrutement ;
- le/la commercial(e) ;
- le/la responsable d'agence ;
- le/la chargé(e) de gestion ;
- le/la chargé(e) d'accueil.

À côté de ces six métiers socles, figurent également :

- des fonctions dites « supports », dédiées à des domaines d'expertise spécifiques et exercées principalement au sein des sièges sociaux des ETT/ETI ;
- des métiers spécifiques au réseau des ETI tel que le/la conseiller(ère) emploi.

Au cours des quinze dernières années, les activités des ETT/ETI ont connu des mutations importantes, qui se sont accélérées ces 5 dernières années et ont eu des répercussions sur les métiers exercés au sein du réseau des agences d'emploi et sur les trajectoires professionnelles des salariés permanents.

■ Plusieurs facteurs structurants, identifiés dans l'étude de l'OIR sur les métiers des permanents, sont à l'origine de ces mutations :

- face à une concurrence accrue, les ETT se sont adaptées à travers le développement d'une offre « de solutions RH », comprenant outre du placement en CDD et en CDI d'autres prestations liées notamment à la formation, au conseil juridique et à l'expertise en hygiène/sécurité. Ce développement a permis aux ETT de se positionner comme une agence d'emploi et non plus seulement d'intérim, pouvant apporter à ses entreprises clientes des solutions aux multiples problématiques en matière de RH. Ce nouveau positionnement s'est accompagné d'une montée en expertise des agences d'emploi dans certains domaines spécifiques (formation, juridique, qualité et prévention et santé au travail), et par la constitution de départements spécialisés dans ces domaines au sein notamment des sièges sociaux des ETT ;
- afin d'assurer une meilleure proximité avec l'entreprise cliente, des agences dites « hébergées », occupant les locaux du client, se sont développées. Cette organisation nécessite une meilleure proximité avec le client, les salariés intérimaires et mobilise souvent une connaissance plus approfondie des postes de travail, ainsi que des compétences variées en matière de RH (législation du travail temporaire, paye, sécurité...) ;
- la mise en place de plateformes, de centres de gestion ou de services partagés visant à mutualiser certaines tâches administratives a entraîné une externalisation de la gestion de la paie des salariés intérimaires et de leurs contrats de travail.

Pour autant, cette mutation a généré un niveau d'expertise élevé des salariés permanents dans le suivi et le contrôle de ces activités afin d'en garantir la bonne réalisation. Les salariés permanents doivent ainsi être en mesure d'apporter des éléments de réponse fiables en matière notamment de paie tant vis-à-vis des salariés intérimaires que des entreprises clientes ;

- le déploiement de nouveaux outils informatiques connectés dans les agences a radicalement transformé l'activité des salariés permanents. L'évolution est particulièrement prégnante dans les processus de recrutement et de suivi des missions des salariés intérimaires avec notamment le développement des « jobs board » qui constitue une aide précieuse pour le sourcing. Les activités d'accueil et de recrutement naturellement axées sur le relationnel, restent des pratiques fortes mais elles se sont enrichies et transformées. Ces nouveaux outils digitaux hérités du e-commerce permettent d'effectuer des recherches de plus en plus pointues et ciblées. Ils ont également permis d'interagir de façon plus complète avec les candidats, les salariés intérimaires et les entreprises clientes. Ils ont aussi entraîné plus de réactivité dans un environnement aux exigences accrues. La gestion des données en masse a permis d'accéder à des analyses étendues du marché. L'analyse et l'interprétation des données deviennent des activités essentielles pour prioriser des actions de formation et de placement, évaluer des profils, conseillers des interlocuteurs et anticiper des demandes. Le développement des nouvelles technologies a également entraîné l'accroissement des outils de reporting de l'activité des salariés permanents dans certaines entreprises de la branche.

Ces évolutions structurantes ont impacté les activités « cœur de métiers » des agences d'emploi (vendre, recruter et gérer) et ont généré de nouveaux besoins en compétences :

- concernant l'activité de recrutement : la digitalisation du processus de recrutement et la diversification des prestations RH proposées par les agences d'emploi – CDD, CDI, CDI intérimaire, ingénierie de formation – ont impacté le périmètre d'activité du chargé/consultant en recrutement. Ce qui s'est traduit par une plus grande polyvalence et l'acquisition de compétences éprouvées en matière notamment de RH, de sourcing candidats et de commercialisation ;
- concernant l'activité commerciale : le développement des accords-cadres a modifié la relation commerciale avec l'entreprise cliente en encadrant plus fortement la prestation appor-

tée par les agences d'emploi. Ceci s'est traduit par de nouveaux besoins en compétences dans le domaine de la négociation commerciale et de la relation client ;

- concernant l'activité de gestion : le développement des plateformes de gestion a impacté les activités du chargé de gestion qui se sont recentrées sur la vérification et le contrôle des paies et des contrats de travail des salariés intérimaires. Ceci s'est traduit par l'acquisition de nouvelles compétences dans la maîtrise des process notamment.

Ces évolutions ont également entraîné l'émergence de nouvelles fonctions supports à haute valeur ajoutée dans des domaines d'expertise qui constituent un enjeu fort pour les agences d'emploi et autant d'opportunités professionnelles (en termes de parcours et de mobilité) pour les salariés permanents des ETT/ETTI :

Domaines d'expertise	Métiers visés
Prévention/sécurité/qualité au travail	Responsable qualité sécurité environnement/qualiticien
Communication digitale	Chargé de projet web/digital Responsable marketing et communication
Analyse de données	Data analyste/Business analyste Développeur Data intelligence artificielle
Formation	Formateur Ingénieur formation

Enfin l'évolution de l'environnement des structures d'insertion par l'activité économique a rejailli sur les activités des ETTI ayant pour vocation d'insérer des publics rencontrant de grandes difficultés.

- Eu égard à la nature des publics qu'elles accompagnent, les ETTI ont dû faire face à de nouvelles attentes en termes d'accompagnement social qui ont généré de nouvelles compétences en matière notamment de définition du projet professionnel des publics vulnérables intégrant la levée des freins périphériques à l'emploi et la nécessité de créer un maillage territorial en vue de répondre aux besoins de ces publics et des entreprises clientes.

■ Ces mutations structurantes ont des répercussions sur les trajectoires professionnelles des salariés permanents qui travaillent dans le secteur depuis plus de 15 ans (près de 20 % des salariés permanents d'après le rapport de branche de l'OIR 2020).

- Selon les études de l'OIR, ces salariés permanents recrutés pendant « l'âge d'or de l'intérim » proviennent d'horizons très variés et ont le plus souvent des niveaux de diplôme moins élevés que ceux des salariés permanents arrivés récemment dans la profession. Ils connaissent ainsi des difficultés pour s'adapter aux mutations d'activités des agences d'emploi et sont par conséquent, plus exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences et ceci malgré les opportunités professionnelles soulignées plus haut.

Article 3.3 | *Liste des certifications professionnelles retenues*

Afin de renforcer et de sécuriser les compétences et les qualifications des salariés permanents en CDI et de permettre aux ETT/ETTI de les positionner ou repositionner sur l'ensemble des métiers identifiés, les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la mobilisation de la « Pro-A » sur des certifications professionnelles en lien avec ces métiers cibles.

En conséquence, les parties signataires définissent en annexe du présent accord, la liste des métiers et des certifications professionnelles associées.

Article 4 | Durée de la « Pro-A »

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, la « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la « Pro-A » sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 5 | Modalités de mise en œuvre de la « Pro-A »

La mise en place de la « Pro-A » fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié permanent en CDI, qui est déposé auprès de l'OPCO AKTO.

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la « Pro-A » peuvent se dérouler :

- soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié permanent en CDI ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Durant l'action de formation réalisée dans le cadre de la « Pro-A », le salarié permanent en CDI doit être accompagné par un tuteur ayant bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation spécifique si nécessaire.

Article 6 | Conditions de prise en charge de la « Pro-A »

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la « Pro-A » sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la CPNE de la branche et pilotées par la SPP du travail temporaire.

Le forfait de prise en charge de l'action de formation réalisée dans le cadre de la « Pro-A » est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, mises en œuvre par un organisme de formation externe ou un service de formation interne ;
- les coûts pédagogiques et les frais annexes du salarié, ainsi que les salaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé. Au vu de ce bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, modifier le forfait de prise en charge de la « Pro-A ».

Article 7 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mises en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Article 11 | Suivi de l'actualisation de la liste de certifications professionnelles

La CPNE de la branche qui a un rôle prépondérant dans l'actualisation de la liste des métiers et des certifications professionnelles, sera chargée d'examiner régulièrement et au moins une fois par an la pertinence de son contenu au regard notamment de l'évolution du contexte économique et des travaux conduits par l'OIR.

Article 12 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L.2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 26 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » pour les salariés permanents en CDI

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
Recrutement	Chargé de recrutement/Consultant recrutement (agences ou implants/agences intégrées)	Chargé de recrutement	RNCP34049	Niveau 6
		Assistant ressources humaines	RNCP35103	Niveau 5
		Assistant en ressources humaines	RNCP27095	Niveau 5
		Assistant en ressources humaines	RNCP35165	Niveau 5
		TP Assistant ressources humaines	RNCP35030	Niveau 5
		Consultant en recrutement des agences emploi	RNCP21934	Niveau 6
		Consultant en recrutement et travail temporaire	RNCP34250	Niveau 6
		Consultant recrutement	RNCP21733	Niveau 6
		Chargé de gestion des RH	RNCP30377	Niveau 6
		Chargé de gestion en RH	RNCP21956	Niveau 6
		Attaché de direction	RNCP26733	Niveau 5
		Licence professionnelle – Métiers de la GRH : assistant	RNCP29806	Niveau 6
		Licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP29805	Niveau 6
		Responsable des RH	RNCP18019	Niveau 6
		Responsable en gestion administrative et RH	RNCP29550	Niveau 6
		Responsable paie et administration des ressources humaines	RNCP35202	Niveau 6
		Responsable des RH	RNCP31019	Niveau 6

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
Commerciale		Master gestion des RH	RNCP34043	Niveau 7
		Manager de RH	RNCP31046	Niveau 7
		Manager des RH	RNCP28191	Niveau 7
		Manager en RH	RNCP34242	Niveau 7
		Manager en RH	RNCP28776	Niveau 7
		Manager RH	RNCP17279	Niveau 7
	Commercial (agences ou grands comptes)	Licence professionnelle – Commercialisation de produits et services	RNCP29631	Niveau 6
		ESC La Rochelle programme grande école	RNCP17017	Niveau 7
		Manager du développement commercial	RNCP11541	Niveau 7
		Manager du développement marketing et commercial	RNCP11933	Niveau 7
		Manager marketing et développement commercial	RNCP27377	Niveau 7
		Responsable commercial en affaires internationales	RNCP30721	Niveau 6
		Master – Marketing, vente	RNCP31501	Niveau 7
		Responsable du développement commercial	RNCP13596	Niveau 6
		Responsable du développement commercial	RNCP34703	Niveau 6
		Responsable du management commercial et marketing	RNCP16629	Niveau 6
		Responsable marketing et commercial	RNCP18000	Niveau 6
		Assistant commercial	RNCP6568	Niveau 5
		Attaché commercial	RNCP34559	Niveau 5
		Attaché commercial	RNCP27413	Niveau 5
		TP Négociateur technico-commercial	RNCP34079	Niveau 5
		Responsable en marketing et développement commercial	RNCP22994	Niveau 6
		Responsable du développement et du pilotage commercial	RNCP34524	Niveau 6

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
Management opérationnel	Responsable d'agence intégrée	Responsable de la stratégie marketing et du développement commercial omnicanal	RNCP34195	Niveau 6
		DIPLOVIS – Développement marketing et commercial	RNCP34891	Niveau 6
		Responsable commercial et marketing digital	RNCP28675	Niveau 6
		Licence professionnelle – Technico-commercial	RNCP30163	Niveau 6
		DIPLOVIS – Responsable du marketing et du développement commercial	RNCP35025	Niveau 6
		Responsable Technico-commercial	RNCP34184	Niveau 6
		DIPLOVIS – Diplôme en développement commercial	RNCP35104	Niveau 6
		Responsable commercial et marketing	RNCP31923	Niveau 6
		DIPLOVIS – Diplôme en développement commercial et marketing digital	RNCP34950	Niveau 6
		Chef de projets marketing et commercial	RNCP34380	Niveau 6
		Licence professionnelle – Management des activités commerciales	RNCP30095	Niveau 6
		Manager opérationnel d'un centre de profit	RNCP17152	Niveau 6
		Manager d'un centre de profit	RNCP35162	Niveau 6
Gestion opérationnelle	Chargé de gestion	Manager du développement commercial	RNCP11541	Niveau 7
		TP Responsable de petite et moyenne structure	RNCP27596	Niveau 5
		BTS management commercial opérationnel	RNCP34031	Niveau 5
		Responsable opérationnel d'activité	RNCP30385	Niveau 6
		DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286	Niveau 6
		Responsable en management opérationnel	RNCP22983	Niveau 6
		Analyste crédit	RNCP31968	Niveau 6
		Licence professionnelle – Management et gestion des organisations	RNCP30086	Niveau 6

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
		Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité	RNCP30107	Niveau 6
		Responsable carrières et paie	RNCP31969	Niveau 6
		Consultant en management de projets	RNCP26949	Niveau 7
		Manager des entreprises et des organisations	RNCP28184	Niveau 7
		Manager de projets innovants	RNCP28211	Niveau 7
		Gestion comptable et financière	RNCP30722	Niveau 6
		Comptable	RNCP34191	Niveau 5
		Comptable d'entreprise	RNCP34457	Niveau 5
		Comptable	RNCP35056	Niveau 5
		TP Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP31677	Niveau 5
		DUT Gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	RNCP20702	Niveau 5
		Responsable comptable	RNCP2144	Niveau 6
		Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	RNCP29776	Niveau 6
		Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP29791	Niveau 6
		BUT gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375	Niveau 6
		Responsable comptable et financier	RNCP12378	Niveau 6
		Gestionnaire de paie	RNCP6561	Niveau 5
		Responsable du pôle paie	RNCP20508	Niveau 6
		BTS gestion de la PME	RNCP32360	Niveau 5
		BTS support à l'action managériale	RNCP34029	Niveau 5

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
Emploi	Chargé d'accompagnement socioprofessionnel	Expert en audit, contrôle et conseil	RNCP35008	Niveau 7
		Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP32199	Niveau 7
		TP Conseiller en insertion professionnelle	RNCP403	Niveau 5
		TP Chargé d'accompagnement social et professionnel	RNCP7426	Niveau 5
		Accompagnateur en insertion professionnelle	RNCP27348	Niveau 5
	Responsable de structure d'insertion	Licence professionnelle - Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	RNCP30080	Niveau 6
		Licence professionnelle – Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	RNCP30080	Niveau 6
		Licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP29805	Niveau 6
		Responsable des RH	RNCP18019	Niveau 6
		TP Responsable de petite et moyenne structure	RNCP27596	Niveau 5
Fonctions supports/Communication/digital	Chargé de projet web/digital	Expert en stratégie digitale	RNCP16959	Niveau 7
		Chef de projet digital	RNCP31906	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP31187	Niveau 6
		Chef de projet Full Stack web-digital	RNCP32057	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP27031	Niveau 6
		Chef de projet en informatique	RNCP13388	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP34167	Niveau 6
		BTS Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030	Niveau 5
		Chef de projet e-business	RNCP34340	Niveau 6
		Chef de projet système d'information	RNCP31206	Niveau 7
		Expert en stratégie digitale	RNCP16959	Niveau 7

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
Fonctions supports /Analyse de données	Responsable marketing et communication	Responsable marketing et communication	RNCP28766	Niveau 6
		Responsable marketing et communication	RNCP27102	Niveau 6
		Chef de projets marketing et communication	RNCP34580	Niveau 6
		Manager de la communication	RNCP11936	Niveau 6
		Manager de la communication	RNCP32000	Niveau 7
		Chef de projet multimédia	RNCP34512	Niveau 6
		Expert en ingénierie et management de la communication numérique	RNCP18197	Niveau 7
		DATA Analyst	RNCP34964	Niveau 6
		DATA Scientist	RNCP34545	Niveau 7
Fonctions supports/Prévention sécurité/Qualité	Data analyste/Business analyste	Délégué à la protection des données (Data Protection Officer) (MS)	RNCP32106	Niveau 7
		Expert en sciences des données	RNCP34262	Niveau 7
		Développeur Full Stack BIG DATA	RNCP32123	Niveau 7
		Développeur en intelligence artificielle	RNCP34757	Niveau 6
		Préventeur en risques professionnels, santé au travail et environnement	RNCP32069	Niveau 6
		Licence professionnelle – Sécurité des biens et des personnes	RNCP30162	Niveau 6
		Licence professionnelle – Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	RNCP30098	Niveau 6
		Master – Master qualité, hygiène, sécurité	RNCP25788	Niveau 7
		Master – Qualité, hygiène, sécurité	RNCP30636	Niveau 7
	Responsable qualité sécurité environnement/Qualificien	Master – Sciences technologies santé mention qualité hygiène sécurité	RNCP29085	Niveau 7
		Responsable qualité sécurité environnement	RNCP16325	Niveau 6
		CQP Préventeur santé-sécurité au travail et environnement	RNCP34236	Niveau 5

Filière	Métiers visés	Certification	Code RNCP	Niveau
Fonctions support/Formation	Formateur	Préventeur des risques au travail	RNCP34988	Niveau 6
		Préventeur en risques professionnels, santé au travail et environnement	RNCP32069	Niveau 6
		Formateur	RNCP34971	Niveau 5
		Formateur	RNCP12820	Niveau 5
		Formateur responsable de projet de formation	RNCP31903	Niveau 6
	Ingénieur formation	Formateur d'adultes (DUFA)	RNCP35248	Niveau 5
		TP Formateur professionnel d'adultes	RNCP247	Niveau 5
		Responsable formation et développement des compétences	RNCP13006	Niveau 6
		Responsable de projets de formation	RNCP5400	Niveau 6
		Responsable projets et ingénierie de formation	RNCP25508	Niveau 6
		Responsable d'ingénierie pédagogique	RNCP34050	Niveau 6
		Responsable en ingénierie de la formation (DU)	RNCP34728	Niveau 6

Accord professionnel

TRAVAUX PUBLICS

Accord du 11 juin 2020

relatif à l'agenda social de la CPPNI – Calendrier 2020

NOR : ASET2150408M

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

FNTP ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FNCB CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ 1^{re} réunion du 3 mars 2020 à 14 h 30 :

- poursuite de la négociation de l'accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) ;
- détermination de l'agenda social de la CPPNITP pour 2020.

■ 2^e réunion du 22 avril 2020, à 9 h 30 (journée) :

- mesures d'urgence en matière de congés payés et de durée du travail en réponse à la crise sanitaire.

■ 3^e réunion du 20 mai 2020, à 9 h 30 :

- modification des accords de prévoyance des ouvriers du 31 juillet 1968 et des ETAM du 13 décembre 1990 du bâtiment et des travaux publics.

■ 4^e réunion du 11 juin 2020, à 9 h 30 (journée) :

- suite et fin de l'accord relatif à la QVT et à une meilleure organisation du travail dans les entreprises ;
- nouvel échange sur l'agenda social TP pour 2020.

■ 5^e réunion du 15 septembre 2020, à 14 h 30 :

- ouverture d'une négociation TP sur la formation professionnelle ou *a minima* un premier échange de vues si l'accord relatif à la QVT et à une meilleure organisation du travail dans les entreprises n'est pas encore entré en vigueur.

- 6^e réunion du 28 octobre 2020, à 9h30 (journée) :
 - poursuite de la négociation TP sur la formation professionnelle si l'accord relatif à la QVT et à une meilleure organisation du travail dans les entreprises est entré en vigueur ;
 - NAO ;
 - constat des valeurs de référence pour les négociations régionales ;
 - négociation des minima cadres TP pour l'année 2021.
- 7^e réunion du 15 décembre 2020, à 9h30 (journée) :
 - poursuite de la négociation TP sur la formation professionnelle si l'accord relatif à la QVT et à une meilleure organisation du travail dans les entreprises est entré en vigueur ;
 - rapport annuel d'activité (incluant le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
 - échange de points de vue sur la question du télétravail ;
 - sujets de l'année à venir (notamment le report en 2021 de la révision du guide paritaire de bonnes pratiques, du 31 mai 2012, portant sur le maintien et l'insertion dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics, qui n'a pas pu être menée en 2020).

Le calendrier 2020 reste ouvert à l'inscription de négociations sur des thèmes que la loi déterminerait.

Fait à Paris, le 11 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : **493** | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Avenant n° 22 du 19 mars 2021
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2021

NOR : ASET2150414M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 21 du 8 février 2019 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les

modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels

Il est convenu entre les parties signataires du présent accord une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 21 du 8 février 2019 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} mars 2021 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
1 A	1 557
1 B	1 568
1 C	1 587
2 A	1 595
2 B	1 611
2 C	1 631
3 A	1 653
3 B	1 688
3 C	1 720
4 A	1 731
4 B	1 796
5 A	1 888
5 B	1 932
5 C	2 032
6 A	2 188
6 B	2 326
7 A	2 292
8 A	2 495
9 A	2 817
9 B	3 603
10 A	4 403

Article 2 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à poursuivre et prolonger leur réflexion et le travail initié cette année s'agissant de l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

Article 3 | Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} mars 2021 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une grille uniforme des salaires minima conventionnels.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210150-000421

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
