



**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

# 2021-18

15 mai 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-18 du 15 mai 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° 2021-18.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-18 du 15 mai 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Bâtiment (Cher [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la convention collective du 16 décembre 1991 et de l'ensemble de ses avenants (Cher).....	5
<b>Bâtiment (région parisienne [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la fédération SCOP de la convention collective du 28 juin 1993 et de l'ensemble de ses avenants (région parisienne).....	6
<b>Commissaires-priseurs judiciaires</b> : accord du 1 <sup>er</sup> avril 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021.....	7
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons)</b> : accord n° 2020-3 du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle .....	9
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation)</b> : avenant n° 25 du 1 <sup>er</sup> mars 2021 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1 <sup>er</sup> mars 2021 .....	37
<b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail)</b> : avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles .....	39
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles</b> : avenant n° 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé .....	42
<b>Hospitalisation privée</b> : adhésion par lettre du 10 février 2021 du SYNERPA à l'accord du 16 novembre 2020 .....	51
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : accord du 12 janvier 2021 relatif à la grille des salaires laitiers au 1 <sup>er</sup> mars 2021 (Roquefort) .....	52
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : accord du 12 janvier 2021 relatif à la grille des salaires laitiers au 1 <sup>er</sup> septembre 2021 (Roquefort).....	54
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 8 du 12 janvier 2021 relatif à la rémunération et la majoration des jours fériés (Roquefort) .....	59
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 9 du 12 janvier 2021 relatif à la prime de présence (Roquefort) .....	60
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 31 du 12 janvier 2021 relatif à la modification de l'article 9.11 « Travail dans les frigos » de la convention collective (Roquefort).....	61

<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 32 du 12 janvier 2021 relatif à la modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux » de la convention (Roquefort) .....	62
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 33 du 12 janvier 2021 relatif à la modification de l'article 6.4 « Congés hospitalisation » de la convention collective (Roquefort) .....	63
<b>Matériaux de construction (négoce)</b> : adhésion par lettre du 3 février 2021 de la FDMC à la convention collective .....	64
<b>Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)</b> : avenant du 15 mars 2021 relatif aux taux garantis annuels pour l'année 2021 et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> avril 2021 .....	65
<b>Métallurgie (Indre-et-Loire)</b> : accord du 12 avril 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux primes d'ancienneté pour l'année 2021 .....	69
<b>Métallurgie (Loiret)</b> : accord du 12 avril 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux primes d'ancienneté pour l'année 2021 .....	73
<b>Métallurgie (Var)</b> : avenant du 15 mars 2021 relatif aux salaires (TEGA et RMH) pour l'année 2021 .....	77
<b>Métallurgie (Vienne)</b> : avenant du 24 mars 2021 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective pour l'année 2021 .....	81
<b>Nautiques (industrie et services)</b> : adhésion par lettre du 13 avril 2021 de la Fédéchimie Force ouvrière à la convention collective .....	83
<b>Ports de plaisance</b> : avenant du 6 avril 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> avril 2021 .....	84
<b>Sidérurgie</b> : avenant du 26 mars 2021 relatif aux barèmes annuels garantis, primes et indemnités pour l'année 2021 .....	85
<b>Sucreries-distilleries, pâtes et couscous</b> : avenant n° 2021-01 du 11 février 2021 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités .....	87
<b>Transports routiers</b> : accord du 1 <sup>er</sup> mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi .....	91

Convention collective départementale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1642 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

par la FFB de la convention collective du 16 décembre 1991  
et de l'ensemble de ses avenants  
(Cher)

NOR : ASET2150501M

IDCC : 1642

Fédération française du bâtiment  
du département du Cher,  
2, rue Porte-Jaune,  
BP 7,  
8001 Bourges Cedex.

Bourges, le 12 février 2018.

Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective ouvriers du bâtiment du département du Cher (entreprises occupant plus de 10 salariés) du 16 décembre 1991 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective régionale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1740 | OUVRIERS**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

de la fédération SCOP de la convention collective du 28 juin 1993  
et de l'ensemble de ses avenants  
(région parisienne)

NOR : ASET2150500M

IDCC : 1740

Fédération SCOP,  
13, rue Abel,  
75012 Paris.

Paris, le 12 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics, 64 bis, rue de Monceau, 75008 Paris, pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeurent négociés au niveau local, à l'exclusion au premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Messieurs, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

**IDCC : 2785 | SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE  
MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES  
DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

**Accord du 1<sup>er</sup> avril 2021**  
relatif aux salaires minima pour l'année 2021

NOR : ASET2150447M

IDCC : 2785

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

**CPJ CNCJ ;**

**SYMEV ;**

**SOPVEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FSE CGT ;**

**SPCPSVV CFE-CGC ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1<sup>er</sup> avril 2021 à : 9,61 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de : 79,94 €.

Soit une augmentation de : 1,2 %.

## Barème des salaires

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base (au 1 <sup>er</sup> octobre 2020)	Salaire de base (au 1 <sup>er</sup> avril 2021)
160	1 643,66	1 663,38
165	1 646,50	1 666,26
180	1 789,00	1 810,47
190	1 884,00	1 906,61
195	1 931,50	1 954,68
200	1 979,00	2 002,75
210	2 074,00	2 098,89
220	2 169,00	2 195,03
230	2 264,00	2 291,17
245	2 406,50	2 435,38
275	2 691,50	2 723,80
290	2 834,00	2 868,01
300	2 929,00	2 964,15
330	3 214,00	3 252,57
350	3 404,00	3 444,85
365	3 546,50	3 589,06
370	3 594,00	3 637,13
380	3 689,00	3 733,27
450	4 354,00	4 406,25

### Article 1<sup>er</sup>

Le présent accord est déposé à la DDTEF et au conseil des prud'hommes de Paris.

### Article 2 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2021.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Accord n° 2020-3 du 18 décembre 2020**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150493M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires entendent réviser les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les profondes évolutions législatives survenues depuis la loi du 5 mars 2014 et réaffirmer leur intention de maintenir une politique de formation dynamique au niveau de la branche.

Elles affirment l'importance de la formation professionnelle au sein de la branche des distributeurs conseils hors domicile dans ses objectifs intégrant l'évolution et la transformation des quatre filières de métiers identifiées que sont la filière logistique, la filière technique, la filière commerciale et la filière support, notamment quant à l'intégration des nouvelles technologies, du numérique et du digital ainsi que des mutations liées aux enjeux environnementaux et sociétaux des entreprises :

- qualification des salariés, développement des capacités et compétences des salariés en vue de leur maintien dans l'emploi, dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et construction de leur parcours professionnel et évolution de carrière ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;

- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, afin d'améliorer notamment la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les actifs, sans distinction de statut. Pour y parvenir, le système de financement de la formation professionnelle, les acteurs mais aussi les dispositifs d'accès à la formation ont été entièrement repensés.

Au niveau de l'entreprise, le comité social et économique (CSE) formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, le CSE est consulté chaque année :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26.

Dans ce cadre, le CSE est notamment consulté en matière de formation professionnelle sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

À cette fin, l'employeur met à la disposition du CSE les informations prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, au moyen de la base de données économiques et sociales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, notamment, des informations portant sur :

- le plan de développement des compétences ;
- la mise en œuvre des entretiens professionnels prospectifs et rétrospectifs prévus à l'article 11 ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation.

## **Article préliminaire | Articulation avec les autres accords de la branche**

Le présent accord de branche annule et remplace les dispositions des accords collectifs suivants :

- « – l'accord du 25 janvier 2000 portant création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle continue ;
- l'accord du 12 juin 2012 relatif à la formation professionnelle ;
- l'avenant du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile.

Le présent accord s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et s'inscrit dans les réflexions menées par la branche en vue de développer et d'enrichir le dialogue social. »

### Article 1<sup>er</sup> | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

#### 1.1. Rôle et missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur et notamment :

- en matière d'emploi :
  - permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
  - étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
  - procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
  - établir un rapport, au moins une fois tous les 3 ans, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche ;
- en matière de formation, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, en complétant et en actualisant les objectifs, priorités et actions de formation. Elle est plus précisément chargée de :
  - effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
  - participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
  - rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
  - formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ainsi que les conditions d'évaluation des actions de formation ;
  - recenser les besoins exprimés par les salariés et les entreprises en matière de formation professionnelle ;
  - établir, une fois par an, un bilan des évolutions des actions de formation organisées au sein de la branche ;
  - établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères qu'elle a préalablement définis, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
  - promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
  - définir et suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP a également pour rôle de piloter les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

La CPNEFP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation

en alternance des jeunes, la mise en œuvre et les demandes éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP procède à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Elle met en place et/ou fait évoluer, si besoin, des CQP et étudie l'opportunité de créer des passerelles entre les CQP de la branche et ceux d'autres branches regroupant des activités proches.

La CPNEFP sera préalablement consultée sur les projets de cofinancement au niveau de la branche notamment avec l'État, France compétences, la région ou l'OPCO.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres professionnels définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des centres de formation d'apprentis et sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La CPNEFP est également chargée de suivre l'application du présent accord (cf. article 27).

## 1.2. Composition

La CPNEFP est composée :

- d'un collège salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de la présente convention, étant entendu que chaque représentant pourra être, le cas échéant, accompagné par une tierce personne de l'organisation syndicale de salariés représentative ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les deux collèges.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CPNEFP.

## 1.3. Présidence

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 3 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

À chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP pour la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement ponctuel de ce dernier.

Le président ou vice-président signe les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

## 1.4. Fonctionnement

### Secrétariat

Le secrétariat de la commission est pris en charge par la fédération nationale des boissons, dont le siège est situé, à la date de signature du présent accord : 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Les convocations et l'ordre du jour sont envoyés 8 jours avant la date de réunion.

### Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an. Le calendrier prévisionnel des réunions de l'année N est arrêté paritairement en année N – 1.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres.

La participation et le vote par télécommunication ou visioconférence peuvent être mis en place dans le cadre des réunions de la CPNEFP.

Les modalités de tenue de la réunion doivent être expressément précisées dans la convocation (présentiel et/ou à distance).

Les moyens utilisés doivent permettre l'identification des personnes, la retransmission continue et simultanée des échanges, ainsi que leur vote.

La feuille d'émargement/relevé de connexion précise la participation des membres à la réunion.

La mise en place d'un vote à distance doit permettre aux participants de disposer de moyens de discussion, d'échanges et de partage à distance sur le sujet concerné.

À l'issue du vote à distance, le résultat du vote est transmis dans les mêmes conditions que le compte rendu/relevé de conclusions de l'instance auquel il doit être intégré.

### Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

## 1.5. Groupe technique paritaire *ad hoc*

Dans le cadre des orientations qu'elle détermine, la CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider par simple délibération de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires *ad hoc*, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

## Article 2 | **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)**

### 2.1. Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet, notamment, d'étudier :

- la situation de l'emploi et son évolution ;
- l'évolution des métiers et des qualifications dans le but, notamment, de guider la négociation collective.

Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises et leurs institutions représentatives du personnel dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Des études conjointes avec d'autres acteurs pourront être menées lorsque la CPNEFP estime qu'il existe un intérêt commun.

## 2.2. Travaux

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'OPMQ avec l'appui de l'opérateur de compétences et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'observatoire.

La CPNEFP assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des entreprises, des institutions représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent ainsi que des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'OPMQ ainsi que sur tous autres sites jugés utiles à leur diffusion par la CPNEFP.

Les résultats ainsi que les conclusions et recommandations de l'OPMQ en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à l'opérateur de compétences.

## 2.3. Financement

La CPNEFP détermine et transmet, chaque année, à l'OPCO désigné par la branche, les projets et travaux qu'elle entend conduire et/ou le montant de l'enveloppe financière qu'elle estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'OPMQ. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCO assure la prise en charge de l'ensemble de ces travaux, y compris les frais afférant à l'administration et l'évolution du site internet dédié à l'OPMQ.

## Article 3 | *Opérateur de compétences*

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche a pour mission de prendre en charge :

- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Au-delà, l'opérateur de compétences assure également un rôle d'assistance auprès des entreprises :

- il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance (« FOAD ») et les actions de formation en situation de travail (« AFEST ») auprès des entreprises.

L'OPCO garantit également l'appui à la branche pour l'analyse des évolutions, l'anticipation des métiers et des qualifications à prévoir, la création des certifications et la promotion des métiers.

## **Chapitre II Orientations de la branche**

### **Article 4 | Objectifs et priorités de la formation professionnelle**

#### **4.1. Actions de formation des entreprises**

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de permettre aux salariés d'acquérir des connaissances, compétences et plus généralement toute qualification professionnelle nécessaire pour maintenir leur employabilité et leur capacité à occuper un emploi ;
- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de l'évolution technologique des entreprises et de la modification de leur environnement de travail ;
- de tenir compte, notamment, de l'évolution des connaissances et des compétences résultant de la digitalisation et du numérique ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification 3 et inférieurs afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification et de lutter contre l'illettrisme ;
- d'une façon plus générale, de développer toutes actions relevant du champ de la formation professionnelle ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité, logistique, administrative et commerciale ;
- permis de conduire, FIMO, FCO, certificats d'aptitude à la conduite en sécurité dit CACES ;
- initiées par la branche professionnelle telles que « Logistique et commercialisation de boissons » et les certificats de qualification professionnelle (CQP) initiés ou reconnus ;
- entrant dans le cadre du socle de compétences et de connaissances et de lutte contre l'illettrisme ;
- visant l'amélioration des conditions de travail, le maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail et le management de la santé et la sécurité telles que, notamment, la prévention des risques professionnels, la PRAP, l'habilitation électrique, les gestes et postures ou encore les gestes barrières.

#### **4.2. Démarches globales**

Afin de tenir compte des évolutions rapides des activités du secteur et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des TPE/PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de la profession, des démarches globales de formation devront être particulièrement développées au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.



Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des démarches de formation à distance, reposant notamment sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), devront être particulièrement encouragées.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) qui permet de former les salariés sur les lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail, constitue également un outil à mobiliser.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

## **Article 5 | *Certifications de branche***

Au regard de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, de l'évolution des métiers de la branche et de la nécessaire reconnaissance des acquis professionnels, les parties signataires réaffirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les parties signataires conviennent de solliciter dès leur création l'enregistrement de chaque CQP au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un accord de branche relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle est dédié spécifiquement aux CQP de la branche et précise notamment leurs modalités de création, de composition (blocs de compétences) et de révision de ces certifications de branche.

## **Article 6 | *Développement de l'alternance***

Attachées au développement de l'alternance au sein de la branche, les parties signataires fixent comme objectif collectif à l'ensemble des entreprises de la branche d'atteindre le quota de 3,5 % d'alternants dans les effectifs au niveau de la branche d'ici 5 ans.

La CPNEFP y veillera, notamment en établissant annuellement un bilan du nombre d'alternants au sein des entreprises de la branche.

## **Article 7 | *Promotion de parcours de formation multimodaux***

Les parties signataires encouragent les entreprises à mobiliser toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi afin de faciliter l'accès à la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés, qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en situation de travail ou encore en parcours regroupant différentes formes d'apprentissage.

L'OPCO, dans ses missions d'appui et de conseil pour le développement de la formation professionnelle, appuiera les entreprises, et particulièrement les TPE-PME, dans le déploiement des nouvelles modalités pédagogiques.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;



- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'action de formation en situation de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail. Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :

- l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives – distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail – permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation.

## **Chapitre III Financement de la formation professionnelle**

### **Article 8 | Participation légale des entreprises au financement de la formation professionnelle**

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent selon leur taille de contributions dues au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, composées de la taxe d'apprentissage, de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution dédiée au financement du CPF des salariés en CDD pour les entreprises concernées. Le taux de ces contributions applicables d'une part aux entreprises de moins de 11 salariés et d'autre part aux entreprises à partir de 11 salariés est déterminé par les dispositions légales en vigueur.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCO désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifique.

### **Article 9 | Contribution conventionnelle supplémentaire**

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation au sein de la branche DCHD.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 11 salariés et plus devront verser à l'OPCO désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie par la CPNEFP. Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

- missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC des entreprises et des territoires, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation collectives ;
- développement d'une politique d'ingénierie de certification (dont modularisation) par la mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la branche ;

- toute autre action visant au développement de la formation professionnelle définie par la CPNEFP et à nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de la branche à l'OPCO.

Les entreprises de moins de 11 salariés ne sont pas tenues de verser obligatoirement la contribution supplémentaire de 0,05 % de la masse salariale annuelle mais peuvent bénéficier des actions définies par la branche, dans la limite des fonds disponibles.

À échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées et réalisées sera effectué avec l'OPCO, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

À l'occasion du bilan de l'application de l'accord prévu à l'article 28, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

## **Chapitre IV Outils d'accompagnement et de gestion des parcours professionnels**

### **Article 10 | *Entretien professionnel***

#### **Entretien professionnel**

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent ainsi d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien professionnel renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail.

L'entretien professionnel est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, à défaut de stipulations différentes fixées par accord d'entreprise, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les 3 ans d'un entretien professionnel réalisé de façon distincte et préalablement au bilan professionnel.

L'entretien professionnel est réalisé au moins une fois tous les 3 ans par l'entreprise. Les salariés qui le souhaitent pourront bénéficier à leur demande d'un entretien professionnel intermédiaire. Ces durées sont appréciées par rapport à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. À l'initiative du salarié, cet entretien peut alors être organisé à une date antérieure à la reprise de poste. L'entretien profession-

nel qui se tient au retour de l'un de ces congés constitue le nouveau point de départ du délai de 3 ans mentionné ci-dessus.

L'entretien professionnel se réalise pendant le temps travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.

### Bilan professionnel

Tous les 6 ans, l'employeur organise un bilan professionnel renforcé dit « rétrospectif » ayant pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sur la période des 6 dernières années. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années du (des) entretien(s) professionnel(s) au(x)quel(s) il avait droit et d'au moins une action de formation non obligatoire.

## Article 11 | *Conseil en évolution professionnelle*

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le salarié est informé de cette possibilité par son employeur à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le CEP propose un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ainsi qu'un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

## Article 12 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il est à l'initiative du salarié et s'inscrit dans une démarche personnelle.

Sa mise en œuvre peut néanmoins découler d'une concertation entre le salarié et l'employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences est dispensé par un organisme habilité dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre de son CPF.

### **Article 13 | Validation des acquis de l'expérience**

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une opportunité à valoriser dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

L'employeur informera ses salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

La VAE peut être réalisée, sur la demande du salarié, dans le cadre des dispositifs suivants :

- le congé VAE ;
- le plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- le compte personnel de formation (CPF).

Le salarié souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail, doit demander une autorisation d'absence à son employeur qui notifie sa réponse motivée selon les modalités et conditions définies par les textes en vigueur.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours rémunérés à prendre en étroite concertation avec l'employeur en fonction de l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, pour la préparation de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen. Ces droits s'entendent sur la base de la durée légale du travail à temps plein et sont proratisés le cas échéant.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs. Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

### **Article 14 | Passeport orientation, formation et compétences**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation, formation et compétences », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport orientation, formation et compétences recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport orientation, formation et compétences.

À l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport orientation, formation et compétences.

## **Chapitre V Dispositifs d'accès à la formation professionnelle**

### **Article 15 | Plan de développement des compétences**

#### **15.1. Élaboration du plan de développement des compétences**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme et l'exclusion numérique.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation familiale ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une prétendue race ou une religion, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence de son état de santé ou de son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, de sa perte d'autonomie, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa domiciliation bancaire.

Le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

## 15.2. Formations obligatoires

Conformément aux dispositions du code du travail, les formations obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Ces formations ne correspondent pas nécessairement à des formations d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'emploi, car si ces dernières constituent une obligation légale pour l'employeur, elles ne conditionnent pas nécessairement l'exercice d'une activité ou d'une fonction dans l'entreprise.

Les formations obligatoires doivent se dérouler pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié. Elles ne peuvent être comptabilisées au titre des actions à vérifier tous les 6 ans dans le cadre des bilans professionnels rétrospectifs.

À titre indicatif et de façon non exhaustive, constituent des formations obligatoires au sens des dispositions du code du travail et/ou de la réglementation applicable dans le domaine du transport routier notamment les formations suivantes :

- les formations relatives au transport de marchandises, notamment, à ce jour, la FIMO et la FCO ;
- toute formation relative à la sécurité et santé au travail prescrite par le code du travail ;
- l'habilitation électrique.

## 15.3. Formations hors temps de travail

Les formations certifiantes – entendues comme les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, l'acquisition d'un bloc de compétences, d'une telle certification ou une certification enregistrée au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH) – à l'exception de celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application des textes et conventions en vigueur – pourront être suivies en dehors du temps de travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Ce plafond est porté à 3,1 % de la durée annuelle du travail pour le personnel au forfait jours.

Pourront également être suivies en dehors du temps de travail selon les mêmes limites les formations proposées en tout ou partie à distance.

Dans tous les cas, les formations proposées en dehors du temps de travail requièrent l'accord préalable du salarié, le refus de ce dernier ne pouvant donner lieu à aucune sorte de sanction de son employeur.

Dans le cas où le suivi d'une formation en dehors du temps de travail engendre des dépenses supplémentaires au titre de la garde d'enfants du salarié en formation, l'entreprise rembourse à chaque salarié concerné sur présentation de justificatifs les dépenses réellement exposées à ce titre.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par l'entreprise selon les règles habituelles applicables dans l'entreprise, sur présentation de pièces justificatives.

## Article 16 | *Action de reconversion ou promotion par alternance*

Le nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel fait l'objet d'un accord col-



lectif dédié d'ores et déjà conclu par les parties signataires : l'avenant n° 2019-2 relatif à la mise en œuvre du dispositif dit « Pro-A » du 31 octobre 2019.

Au regard des nouvelles dispositions réglementaires selon lesquelles la « Pro-A » n'est plus réservée à des salariés préparant un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détenaient avant leur départ en formation l'alinéa 4 de l'article 2 de cet accord est supprimé.

Par ailleurs, l'opérateur de compétence de la branche prendra en charge la rémunération des salariés en « Pro-A », comprenant les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite d'un montant total n'excédant pas le coût horaire du Smic.

La durée de l'action de « Pro-A » peut être portée à 24 mois pour tout public éligible conformément aux dispositions légales en vigueur :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;
- lorsque la nature des qualifications et la durée des actions de « Pro-A » le justifient, la liste des qualifications concernées étant régulièrement mise par la CPNEFP.

Les autres stipulations de l'avenant n° 2019-2 du 31 octobre 2019 demeurent inchangées.

## **Article 17 | *Compte personnel de formation***

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit universel ouvert à toute personne dès son entrée dans la vie active et tout au long de sa vie lui permettant d'acquérir un crédit en euros mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **17.1. Règles d'alimentation**

L'alimentation du CPF s'effectue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, selon une périodicité annuelle dès lors que les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'année (temps partiel au moins égal à un mi-temps par exemple) et ne peut excéder un plafond tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, les salariés effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 € par année de travail avec un plafond total de 5 000 €.

Certaines catégories de salariés bénéficient d'une alimentation annuelle de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Il s'agit des salariés :

- réalisant une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail mais n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs reconnus handicapés.

Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (temps partiel inférieur à un mi-temps par exemple), son CPF est alimenté à due proportion du temps au *pro rata temporis* de la durée de travail effectué.

La période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation annuelle.

Les droits à formation inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures de DIF acquises et non utilisées pourront être mobilisées par le salarié sans limite de durée, sous réserve d'avoir été saisies sur son compte CPF dans le délai imparti par les dispositions légales et réglementaires.

## 17.2. Formations éligibles

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF afin de bénéficier d'actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À ce titre, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

## 17.3. Modalités de départ en formation

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter auprès de son employeur une autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur lui notifie alors sa réponse dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Les formations suivies au titre du CPF en intégralité en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.



Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie dans tous les cas du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **17.4. Projet de formation co-construit avec l'entreprise**

Pour les formations listées par la CPNEFP au regard de leur intérêt dans chaque filière, et dès lors que le projet de formation s'inscrit dans une logique de co-construction en ce qu'il permet au salarié de développer ses compétences et ses capacités et de renforcer son employabilité au sein de l'entreprise, l'entreprise s'engage à :

- autoriser la réalisation de la formation sur le temps de travail du salarié, à une date fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur au regard notamment des contraintes liées à l'activité de l'entreprise.
- en cas d'insuffisance de crédit inscrit sur le CPF du salarié, financer la part résiduelle dès lors qu'elle ne représente pas plus de 50 % du coût total de la formation.

Les modalités de versement de l'abondement sont décidées par l'entreprise en lien avec l'organisme de formation concerné et compte tenu de l'offre de services de la Caisse des dépôts et consignations.

La décision d'accorder une autorisation d'absence et/ou un abondement au CPF d'un salarié pour les formations listées par la CPNEFP relève du libre choix de l'entreprise.

#### **17.5. Prise en charge**

Les actions réalisées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge des coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances par la Caisse des dépôts et consignations.

La Caisse des dépôts et consignations s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'elle finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

#### **17.6. Lien avec le compte professionnel de prévention (C2P)**

Le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut décider de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour la prise en charge des frais d'une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à un ou des facteurs de risques professionnels.

Lorsqu'il décide d'une telle utilisation, ses points sont convertis en euros pour abonder le CPF.

Le titulaire d'un compte professionnel de prévention qui veut abonder son compte personnel de formation doit faire une demande sur le site internet dédié ([www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)) ou adresser une demande à la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) de son lieu de résidence.

La prévention des risques professionnels dans la branche fait l'objet d'un accord dédié : l'accord n° 2018-9 du 14 décembre 2018 relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

### **Article 18 | *Congé de transition professionnelle (CTP)***

#### **18.1. Conditions de mobilisation du CPF pour un projet de transition professionnelle**

Le congé individuel de formation (CIF) a été remplacé par la mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle, ci-après dénommé « CTP ».

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au finance-

ment d'une action de formation certifiante (RNCP, bloc de compétences ou répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Le titulaire du CPF doit justifier d'une condition d'ancienneté en tant que salarié, fixée par les dispositions réglementaires et appréciée à la date de son départ en formation. Cette condition n'est pas exigée pour les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi ni pour les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

Le salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé avant un délai de carence dont la durée est calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un projet de transition professionnelle doit présenter à son employeur une demande écrite de congé indiquant la date de début de la formation, sa désignation et sa durée, le nom du prestataire, la date et l'intitulé de l'examen concerné.

Cette demande doit être présentée au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

L'employeur répond par écrit dans un délai de 30 jours ; à défaut l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur peut refuser la demande de congé du salarié seulement si celui-ci ne respecte pas les conditions légales et réglementaires en vigueur relatives à la demande, l'ancienneté ou si le délai de carence avec le précédent CTP n'a pas expiré. Il peut néanmoins décider du différé du congé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

## 18.2. Mise en œuvre du CTP

Le salarié doit obligatoirement suivre un positionnement préalablement au suivi de l'action de formation pour identifier ses acquis professionnels afin d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Cette action est réalisée gratuitement par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation, mais elle ne constitue pas une action de formation.

Un document qui identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté ainsi qu'un devis approuvé par le salarié précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée doivent impérativement être joints à la demande de financement.

Après avoir obtenu une autorisation d'absence auprès de son employeur et suivi un positionnement préalable, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région (association Transitions pro) en lui transmettant un dossier de demande de prise en charge.

Si la commission autorise la réalisation du projet, elle finance :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement) ;
- la rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales, les charges légales et conventionnelles afférentes.

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Des compléments de financement peuvent être versés à la commission par d'autres financeurs tels que, notamment, l'employeur, un OPCO, la région, Pôle emploi.

La durée du projet correspond à la durée de l'action de formation. Cette durée est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé payé annuel et elle ne peut être imputée sur la durée de ce congé. La durée du projet est comptabilisée au titre de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de rémunération, sous réserve de la justification de son assiduité.

## **Article 19 | Clause de dédit de formation**

Lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant supérieur aux dépenses imposées par la législation et pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, il pourra être prévu une clause de dédit de formation. Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures.

La durée de la période d'attachement, à partir de la date de début de la formation concernée, pourra être définie comme suit, au regard notamment du coût de la formation :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 200 à 280 heures de formation : 18 mois ;
- au-delà de 280 heures de formation : 24 mois.

Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées sans aucun financement de l'entreprise, notamment dans le cadre du CPF sans abondement de la part de l'entreprise. Ne sont pas non plus concernées les actions de formation pour lesquelles les textes légaux et réglementaires excluent toute clause de dédit-formation, telles que le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié et sera au plus égale *pro rata temporis* au coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de développement des compétences.

Le dédit de formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou de circonstance familiale imposant l'absence du salarié, ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

## **Chapitre VI Dispositifs d'insertion et de réinsertion par la formation professionnelle. Alternance**

### **Article 20 | Dispositifs de formation pour l'embauche de demandeurs d'emploi**

La branche souhaite sensibiliser les entreprises sur les dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant l'embauche de demandeurs d'emploi.

#### **20.1. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)**

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat

à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi finance le coût de la formation. L'opérateur de compétences peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

## **20.2. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)**

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par l'opération de compétences. Pôle emploi et l'État peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'OPCO.

## **20.3. Action de formation préalable au recrutement (AFPR)**

L'action de formation préalable au recrutement remplit le même objet, mais, à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation.

Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

# **Article 21 | Contrat d'apprentissage**

## **21.1. Objet**

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'apprentissage est une voie de qualification et de spécialisation professionnelle en phase avec les objectifs du salarié et les besoins de l'employeur, constituant ainsi un moyen de transmission des savoirs et de recrutement ciblé et diversifié.

L'apprentissage associe de manière alternée :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

## **21.2. Bénéficiaires**

Peut être engagée en qualité d'apprenti toute personne âgée de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge est portée à 35 ans, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Il n'y a pas de limitation par rapport à l'âge du bénéficiaire :

- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne ayant la qualité de sportif de haut niveau.

### 21.3. Nature du contrat et durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage et se poursuit ensuite comme un contrat à durée indéterminée de droit commun, à l'exception du fait qu'aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Néanmoins, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé, sans tenir compte de la durée maximale de 3 ans, pour une durée de 1 an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

## 21.4. Nature et durée de la formation

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en CFA tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la durée d'apprentissage.

## 21.5. Rémunération

Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic, ou selon les cas du salaire minimum conventionnel, déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur.

Dans leur volonté d'encourager le développement de l'alternance, les parties signataires décident d'augmenter de 5 points chaque pourcentage déterminé, pour chaque catégorie d'apprenti, par les dispositions réglementaires en vigueur.

## 21.6. Prise en charge par l'opérateur de compétences

L'OPCO est chargé d'assurer le financement des contrats d'apprentissage sur sa section « Alternance », à hauteur des niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé, dans le respect des recommandations de France compétences. Ce niveau de prise en charge correspond à un montant annuel versé par l'OPCO au CFA pour chaque contrat d'apprentissage.

L'OPCO prend également en charge, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, certains frais annexes à la formation des apprentis (hébergement, restauration, premier équipement pédagogique).

# Article 22 | *Contrat de professionnalisation*

## 22.1. Objet

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Il alterne des temps d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'acquisition en entreprise de compétences en relation avec le métier envisagé.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou inter-branche (CQPI).



## 22.2. Contrat de professionnalisation à titre expérimental

À titre expérimental, des contrats de professionnalisation peuvent être conclus en vue d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'OPCO, en accord avec le salarié.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

## 22.3. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert selon des dispositions particulières aux publics « spécifiques » :

- personnes âgées de 16 à 25 qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
- bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active [RSA], allocation de solidarité spécifique [ASS] ou allocation aux adultes handicapés [AAH]) ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

## 22.4. Nature du contrat et durée de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

### Durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut néanmoins être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées définie par la CPNEFP, l'exige, la liste des qualifications concernées étant régulièrement mise par la CPNEFP et pour les publics visés par les dispositions légales en vigueur :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

Cette durée peut également être augmentée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques (personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi longue durée, bénéficiaires de minima sociaux et personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion).

## Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

### 22.5. Nature et durée de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle visée.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

### 22.6. Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic, et/ou selon les cas du salaire minimum conventionnel, déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur.

Dans leur volonté d'encourager le développement de l'alternance, les parties signataires décident d'augmenter de 5 points chaque pourcentage déterminé, pour chaque catégorie de bénéficiaire, par les dispositions réglementaires en vigueur.

### 22.7. Prise en charge par l'opérateur de compétences

Donnent lieu en priorité à prise en charge de l'OPCO les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, Bac pro, BTS, licenciés professionnelles inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles, à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCO de la branche.

Cette liste peut être modifiée et actualisée par la CPNEFP.



La prise en charge par l'OPCO des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCO, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCO au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs de moins de 50 salariés au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les parties signataires demandent à l'OPCO désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

## **22.8. Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire**

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCO poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

## **Article 23 | Accueil et suivi des alternants : la fonction tutorale**

Pour chaque alternant, un tuteur/maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les volontaires pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les parties signataires considèrent que l'exercice de la fonction tutorale – entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats en alternance et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

### **23.1. Désignation**

L'exercice de la fonction tutorale se fait sur la base du volontariat.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs de l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit quant à lui justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

### **23.2. Missions**

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le CFA auprès duquel l'alternant suit la formation théorique ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur/maître d'apprentissage est informé des actions de formation (contenu, processus, etc.) réalisées par l'organisme de formation.

Une fois par an, l'entreprise présente au CSE le bilan des actions qui ont été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

### **23.3. Exercice de la fonction tutorale**

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés en alternance, le tuteur/maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs/maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation et des apprentis.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur/maître d'apprentissage.

Le tuteur/maître d'apprentissage salarié ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés. L'employeur non salarié ne peut exercer de fonction tutorale simultanément à l'égard de plus de 2 salariés.

### **23.4. Formation**

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction, organisée par l'opérateur de compétences.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCO dans la limite des fonds disponibles.

### **23.5. Valorisation du tutorat**

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

### **23.6. Prise en charge par l'OPCO**

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, ainsi que la formation, peuvent être prises en charge, selon les dispositions légales et réglementaires et dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCO.

## **Chapitre VII Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 24 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le nouveau cadre légal de la formation professionnelle, issu notamment de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions, notamment en matière de financement des dispositifs d'accès à la formation ainsi que de services de proximité assurés par l'opérateur de compétences, dont le bénéfice est réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent en conséquence que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs.

## **Dispositions finales**

### **Article 25 | Date d'entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de 2 ans à compter de la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il sera ensuite reconduit tacitement pour une période de 3 années supplémentaires.

Une dénonciation de l'accord pourra être effectuée avec un délai de prévenance de 3 mois tant que l'accord est à durée déterminée.

Au bout de 5 années, l'accord devient un accord à durée indéterminée. Le présent accord peut alors être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant des accords visés à l'article préliminaire.

### **Article 26 | Suivi**

Les organisations signataires du présent accord confient à la CPNEFP le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

À cette fin, la CPNEFP se réunit dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 27 | Revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

### **Article 28 | Révision**

Dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### **Article 29 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### **Article 30 | Dépôt et notification**

Le présent accord est déposé auprès des services de la direction générale du travail, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la FNB.

#### **Article 31 | Demande d'extension**

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 25 du 1<sup>er</sup> mars 2021**  
relatif à la grille des salaires conventionnels au 1<sup>er</sup> mars 2021

NOR : ASET2150508M

IDCC : 1405

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

**ANEEFEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1<sup>er</sup> mars 2021. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine) applicable au 1<sup>er</sup> mars 2021

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire
Ouvrier/employé	I	1 554,69
	I bis	1 569,00
	II	1 581,00
	III	1 591,00
	IV	1 652,00
	V	1 672,00
Technicien/agent de maîtrise	I	1 894,00
	II	2 044,00
Cadre	I	2 947,00
Cadre de direction	II	3 481,00

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

**Avenant n° 1 du 26 mars 2021**

à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021  
relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention  
ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles

NOR : ASET2150498M

IDCC : 1505

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

**Saveurs Commerce ;**

**FECP ;**

**FNSCMF ;**

**2CP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFTD ;**

**CGT CSD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant vient compléter les dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

Il a pour objet de préciser les dispositions du titre liminaire de cet accord en ajoutant deux articles :

- le premier relatif aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- et le second relatif au suivi de l'accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Dispositions complétant le titre I<sup>er</sup> de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021**

Le chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 est complété des dispositions suivantes :

« Titre I<sup>er</sup> Modification du champ d'application et mise à jour de la convention collective

Chapitre I<sup>er</sup> Dispositions générales

### **Article 6 bis | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cependant, certaines dispositions de ce texte prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

### **Article 6 ter | Suivi des dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont pour objectif, d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports communiqués à la CPPNI ainsi que des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI examine les suites à donner à cet avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions conventionnelles. »

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505).

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective.

## **Article 4 | Durée et suivi de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de sa thématique, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.



## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 6 | Formalités de dépôt et publicité**

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 26 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 4 du 7 octobre 2020**  
à l'accord du 6 décembre 2013  
relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2150502M

IDCC : 1043

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

**ARC ;**

**FEDEPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNIGIC ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet d'adapter l'accord de branche suite à la fin de la période de recommandation d'un organisme assureur dans les régimes de prévoyance et de frais de santé.

Il modifie les dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé mis en place par l'accord du 6 décembre 2013 dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (articles 30.1 et 30.2).

L'avenant prévoit également la mise en conformité des garanties frais de santé avec la réglementation du 100 % santé ainsi que l'amélioration des niveaux de garanties de la rente éducation.

En conséquence, l'accord collectif du 6 décembre 2013 est modifié comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modalités de mise en œuvre du présent avenant**

Les garanties collectives définies par le présent avenant constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter.

Les entreprises ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable au présent avenant.

## Article 2 | *Choix de l'organisme assureur et définition des garanties*

L'article 30.1, e (partie I, chapitre VI) de la convention collective nationale des concierges et gardiens d'immeubles est modifié comme suit :

« Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale. »

L'article 30.2 de la convention collective consacré aux régimes de prévoyance et de frais de santé et l'annexe à laquelle il renvoie sont modifiés comme suit :

### « Titre I<sup>er</sup> Dispositions communes aux régimes de prévoyance et de frais de santé »

L'article 1<sup>er</sup> consacré à l'objet de l'accord du 6 décembre 2013 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont décidé de définir des garanties minimales à mettre en place par l'ensemble des entreprises de la branche dans les domaines de la prévoyance et de la santé.

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel tel que modifié par le présent avenant. À cet effet, le contrat devra faire expressément référence au texte conventionnel. »

Le titre II de l'accord consacré au régime de prévoyance est modifié comme suit :

### « Article 5 | *Consacré au financement* »

À l'article 5.2, les dispositions sont remplacées par le paragraphe suivant :

« Les cotisations sont prises en charge par l'employeur et le salarié dans la proportion minimale de 50 % pour l'employeur. »

L'article 5.3 consacré à l'évolution des cotisations est supprimé.

L'article 6 consacré aux prestations de prévoyance est modifié comme suit :

« Les prestations faisant l'objet du présent accord sont regroupées dans les catégories suivantes :

- incapacité temporaire (ces prestations viennent en relais des dispositions de l'article 30.1 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles relatives au maintien de salaire) ;
- invalidité permanente ;
- capital décès ou invalidité permanente et absolue (IPA), rente d'éducation, allocation frais d'obsèques. »

L'article 6.2 consacré à la définition des garanties décès est modifié comme suit :

Garanties	Prestations
Décès toutes causes ou invalidité permanente et absolue Tout assuré :	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré (double effet) : Capital supplémentaire (si enfant à charge) :	100 % du capital décès toutes causes

Garanties	Prestations
<p>Rente annuelle d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente et absolue du participant :</p> <p>– jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire :</p> <p>– du 12<sup>e</sup> au 19<sup>e</sup> anniversaire :</p> <p>– du 19<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire (s'il poursuit des études)</p> <p>Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins des deux parents.</p>	<p>8 % TA, TB (avec une rente minimale de 1 700 € par bénéficiaire)</p> <p>12 % TA, TB (avec une rente minimale de 2 500 € par bénéficiaire)</p> <p>16 % TA, TB (avec une rente minimale de 3 300 € par bénéficiaire)</p>
Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge :	100 % PMSS (dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans)

L'article 7 consacré aux « organismes assureurs recommandés » est remplacé par les dispositions suivantes :

Les articles 7.1 et 7.2 sont supprimés.

L'article 7.3 intitulé « Conséquences du changement d'organisme assureur » est renommé et modifié « Article 7 », comme suit :

« En cas de dénonciation ou non renouvellement d'un régime en cours, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Les prestations en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rente éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat. La garantie incapacité de travail – invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie accident, dès lors que les prestations immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation ;

2° En application de l'article 7.1 de la "loi Évin", les organismes assureurs du régime en cours assurent le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance ;

3° Le nouvel organisme assureur devra prévoir la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Le titre III consacré au régime frais de santé est modifié comme suit :

L'article 8 consacré aux dispenses d'adhésion est modifié comme suit :

Au dernier paragraphe, les termes « bénéficiaires de la CMU ou CMUC » sont remplacés par « bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire ou CSS ».

L'article 9 consacré au financement du régime est supprimé.

L'article 11 consacré aux prestations est modifié afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable et du 100 % santé conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Les tableaux de garanties prévus par le présent avenant annulent et remplacent les anciens tableaux présentés dans cet article.

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS		REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais engagés sous déduction de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie) Hors chirurgie esthétique	
	Frais de Séjour (conventionnés)	100%FR dans la limite de 230%BR
	Frais de Séjour (non conventionnés)	80%FR dans la limite de 230%BR avec un minimum de 100%BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés) (1)	100%FR dans la limite de 230%BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (non conventionnés) (1)	80%FR dans la limite de 230%BR avec un minimum de 100%BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés) (1)	100%FR dans la limite de 200%BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (non conventionnés) (1)	80%FR dans la limite de 200%BR avec un minimum de 100%BR
	Forfait journalier hospitalier	100 % FR sans limitation de durée
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
	Chambre particulière (2)	2%PMSS/ jour
	Lit d'accompagnant (moins de 12 ans) (2)	1%PMSS/ jour
	Frais de transport remboursés par la Sécurité sociale: ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (8)	100%BR
	Forfait nouvel enfant naissance ou adoption plénière (doublé en cas de naissance gémellaire)	20%PMSS
DENTAIRE	SOINS DENTAIRES	
	Soins et prothèses dentaires 100% Santé (**)	sans reste à payer (6)
	Soins dentaires	170%BR
	Inlay/onlay remboursé par la Sécurité Sociale (3)	170%BR
	ORTHODONTIE	
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale (3)	300%BR
	PROTHÈSES DENTAIRES	
	Prothèses dentaires, autre que 100% Santé, à tarifs libres ou maîtrisés, remboursées par la Sécurité sociale (3)	370%BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	270€/acte dans la limite de 3 par an par bénéficiaire
	Inlay core remboursé par la Sécurité sociale (3)	250%BR
	Implantologie	implant: 12%PMSS pilier implantaire: 8%PMSS dans la limite de 60%PMSS/an/bénéficiaire

<b>OPTIQUE - PROTHÈSE (4)</b>	<b>ÉQUIPEMENT VERRES - MONTURE (5)</b>	Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les deux ans La prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 100 €
	Equipements optique <b>100% Santé</b> (**): lunettes (monture + 2 verres) de classe A	<b>sans reste à payer (7)</b>
	<b>Lunettes (monture + 2 verres) de classe B</b>	Les forfaits des équipements optique sont exprimés y compris les remboursements de la Sécurité Sociale
	Monture de lunettes	<b>Selon la grille optique</b>
	Verres	
	Lentille prescrite remboursée par la Sécurité sociale	<b>6%PMSS/an/bénéficiaire avec un minimum de 100%BR</b>
	Lentilles prescrites non remboursées par la Sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	<b>7%PMSS/an/bénéficiaire</b>
	<b>AUTRES GARANTIES OPTIQUE</b>	
	Chirurgie optique réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	<b>15%PMSS/œil/an/bénéficiaire</b>
	<b>AUTRES PROTHÈSES</b>	
	Orthopédie et prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale	<b>160%BR</b>
	Jusqu'au 31/12/2020 :	
	Aides auditives	<b>160%BR</b>
	Accessoires et fournitures	<b>160%BR</b>
	A compter du 01/01/2021 : renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement auditif <b>100% Santé</b> (**): aides auditives de classe I	<b>Sans reste à payer (7)</b>
	Équipement autre que 100% Santé (classe II) : limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité (***)	<b>122%BR</b>
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	<b>160%BR</b>
	Accessoires et fournitures	<b>160%BR</b>

SOINS DE VILLE	CONSULTATIONS - FRAIS MÉDICAUX	
	Consultations/visites/consultations en ligne de généralistes dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	200%BR
	Consultations/visites/consultations en ligne de généralistes hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	180%BR
	Consultations/visites/consultations en ligne de spécialistes dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	220%BR
	Consultations/visites/consultations en ligne de spécialistes hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	200%BR
	Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	220%BR
	Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	200%BR
	Imagerie médicale dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	190%BR
	Imagerie médicale hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	170%BR
	Auxiliaires médicaux remboursés par la Sécurité sociale (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)	160%BR
	Analyses - actes de biologie	160%BR
	Médecine additionnelle non remboursée par la Sécurité sociale : ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur (5)	30€/séance dans la limite de 4 séances/an/bénéficiaire
	PHARMACIE	
	Médicaments remboursés par la Sécurité sociale	100%BR ou TFR
	Vaccins prescrits non remboursés par la Sécurité sociale	5%PMSS/an/bénéficiaire
	Traitement anti-tabac remboursé par la SS	100€/an/bénéficiaire
	CURE THERMALE	
	Cure thermale en France remboursée par la Sécurité sociale. Forfait global annuel : honoraires, traitement thermal, hébergement et transport	10%PMSS/an/bénéficiaire

PRÉVENTION	ACTES DE PRÉVENTION	
	Assistance	incluse
	Détartrage complet sus et sous gingival des dents	170%BR dans la limite de 2 séances par an par bénéficiaire
	Dépistage de l'hépatite B	160%BR
	Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30€ maximum
	Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50€/an/bénéficiaire



## Grille optique ci-dessous

Grille Optique (équipements de classe B)	Adultes		Enfants de moins de 16 ans	
Type de Verre	Forfait par verre	2V + 1M	Forfait par verre	2V + 1M
<b>Verres Simple Foyer, Sphérique</b>				
sphère de -6 à +6	115 €	330 €	60 €	210 €
sphère < -6 ou > +6	145 €	390 €	90 €	270 €
<b>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</b>				
sphère de -6 à 0 et cylindre $\leq$ +4	125 €	350 €	70 €	230 €
sphère > 0 et (sphère+cylindre) $\leq$ +6	125 €	350 €	70 €	230 €
sphère > 0 et (sphère+cylindre) > +6	165 €	430 €	110 €	310 €
sphère < -6 et cylindre $\geq$ +0,25	165 €	430 €	110 €	310 €
sphère de -6 à 0 et cylindre > +4	165 €	430 €	110 €	310 €
<b>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</b>				
sphère de -4 à +4	275 €	650 €	170 €	430 €
sphère < -4 ou > +4	295 €	690 €	190 €	470 €
<b>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</b>				
sphère de -8 à 0 et cylindre $\leq$ +4	325 €	750 €	200 €	490 €
sphère > 0 et (sphère+cylindre) $\leq$ +8	325 €	750 €	200 €	490 €
sphère de -8 à 0 et cylindre > +4	345 €	790 €	220 €	530 €
sphère > 0 et (sphère+cylindre) > +8	345 €	790 €	220 €	530 €
sphère < -8 et cylindre $\geq$ +0,25	345 €	790 €	220 €	530 €
Monture	100 €	100 €	90 €	90 €

2V + 1M (équipement) doivent s'entendre y compris la base de remboursement de la Sécurité Sociale

La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, cette période est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

FRAIS COUVERTS	GLOSSAIRE
<p>Les remboursements indiqués s'entendent en sous déduction de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.</p> <p>Pour les garanties exprimées en forfait les remboursements sont en complément de la Sécurité sociale sauf pour les équipements optique.</p> <p>Les prestations sont exprimées sous déduction du remboursement effectué par le régime de base de la Sécurité sociale, étant précisé qu'elles sont ajustées pour le régime local Alsace Moselle, de sorte que tout assuré bénéficie globalement d'un niveau de couverture strictement identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la Sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a minima au TM.</p> <p>La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale.</p>	<p>FR : Montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>SS : Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €)</p> <p>BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>TM : Différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales</p>

(\*\*) tels que définis réglementairement. Dispositif 100% Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable, peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

(\*\*\*) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

(1) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr) est à la disposition de tous.

(2) Limitation de la prise en charge à 90 jours par an et par bénéficiaire en établissements spécialisés (psychiatrie).

(3) Pour les contrats complémentaires santé collectifs obligatoires, les garanties couvrent a minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.

(4) OPTIQUE :

Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La période de 1 an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage.

La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).

L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale.

Les garanties Optique respectent les planchers par équipement imposés par l'article D.911-1 4° du Code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale.

(5) Sur facture détaillée.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

(8) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

L'article 12 consacré à l'organisme assureur recommandé est supprimé.

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux décident que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, quel que soit leur effectif.

En effet, la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant, soit la protection sociale com-

plémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou supérieur à 50 salariés.

#### **Article 4 | *Date d'effet, révision et dénonciation***

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

#### **Article 5 | *Dépôt et demande d'extension du présent avenant***

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 7 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Adhésion par lettre du 10 février 2021**

du SYNERPA à l'accord du 16 novembre 2020

NOR : ASET2150497M

IDCC : 2264

SYNERPA,  
164, boulevard du Montparnasse,  
75014 Paris.

Paris, le 10 février 2021.

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision majoritaire du conseil fédéral CFDT santé sociaux conforme aux statuts de notre organisation, nous adhérons à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la santé dans le secteur des EHPAD privés commerciaux.

Une copie de ce courrier a été adressée :

1. Aux organisations signataires :
  - CGT-FO, lettre avec avis de réception n° 1A 180 808 0003 8 ;
  - CGT, lettre avec avis de réception n° 1A 180 808 0002 1 ;
  - CFTC, lettre avec avis de réception n° 1A 180 808 00007 ;
  - CNETh, lettre avec avis de réception n° 1A 180 808 0001 4 ;
2. Au secrétariat de la CPPNI de la branche professionnelle, lettre avec avis de réception n° 1A 180 808 0004 5 ;
3. À la direction générale du travail, lettre avec avis de réception n° 1A 180 808 0005 2 ;
4. Au conseil des prud'hommes de Paris, lettre avec avis de réception n° 1A 180 808 0006 9.

Veuillez agréer, Monsieur, Madame, nos salutations distinguées.

La secrétaire générale.

---

Brochure n° 3124 | Convention collective nationale

IDCC : 112 | **INDUSTRIE LAITIÈRE**

---

**Accord du 12 janvier 2021**

relatif à la grille des salaires laitiers au 1<sup>er</sup> mars 2021  
(Roquefort)

NOR : ASET2150503M

IDCC : 112

---

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

*(Voir page suivante.)*

### Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021

Valeur du point : 10,27380 €.

Smic : 10,25 €.

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la 2 <sup>e</sup> saison	De la 3 <sup>e</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À partir de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	Labo, quai	Second	Chef d'équipe
Coefficient	16700	178,00	178,50	184,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 715,72 €	1 828,74 €	1 833,87 €	1 890,38 €	1 910,93 €	1 936,61 €	1 946,89 €	1 993,12 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saison- nalité	11,87783 €	12,66020 €	12,69577 €	13,08695 €	13,22920 €	13,40701 €	13,47814 €	13,79820 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 801,51 €	1 920,17 €	1 925,57 €	1 984,90 €	2 006,47 €	2 033,44 €	2 044,23 €	2 092,77 €
Forfait dimanches et pauses 3789 heures + ancienneté	450,05 €	479,70 €	481,04 €	495,86 €	501,25 €	507,99 €	510,69 €	522,81 €
<b>Total mensuel en fin de saison</b>	2 251,56 €	2 399,87 €	2 406,61 €	2 480,76 €	2 507,73 €	2 541,43 €	2 554,92 €	2 615,59 €
Paie mensuelle banques heures 22,59 heures	268,32 €	285,99 €	286,80 €	295,63 €	298,85 €	302,86 €	304,47 €	311,70 €
<b>Total général</b>	2 519,88 €	2 685,86 €	2 693,41 €	2 776,40 €	2 806,58 €	2 844,30 €	2 859,39 €	2 927,29 €

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124 | Convention collective nationale

IDCC : 112 | **INDUSTRIE LAITIÈRE**

**Accord du 12 janvier 2021**

relatif à la grille des salaires laitiers au 1<sup>er</sup> septembre 2021  
(Roquefort)

NOR : ASET2150504M

IDCC : 112

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

*(Voir page suivante.)*



### Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021

Valeur du point : 10,31490 €.

Smic : 10,25 €.

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la 2 <sup>e</sup> saison	De la 3 <sup>e</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À partir de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	Labo, quai	Second	Chef d'équipe
Coefficient	167,00	178,00	178,50	184,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 722,59 €	1 836,05 €	1 841,21 €	1 897,94 €	1 918,57 €	1 944,36 €	1 954,67 €	2 001,09 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saison- nalité	11,92535 €	12,71085 €	12,74656 €	13,13931 €	13,28213 €	13,46065 €	13,53206 €	13,85340 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 808,72 €	1 927,85 €	1 933,27 €	1 992,84 €	2 014,50 €	2 041,58 €	2 052,41 €	2 101,15 €
Forfait dimanche et pauses 37,89 heures + ancienneté	451,85 €	481,61 €	482,97 €	497,85 €	503,26 €	510,02 €	512,73 €	524,91 €
<b>Total mensuel en fin de saison</b>	2 260,57 €	2 409,47 €	2 416,24 €	2 490,69 €	2 517,76 €	2 551,60 €	2 565,14 €	2 626,05 €
Paie mensuelle banque heures 22,59 heures	269,39 €	287,14 €	287,94 €	296,82 €	300,04 €	304,08 €	305,69 €	312,95 €
<b>Total général</b>	2 529,96 €	2 696,61 €	2 704,18 €	2 787,50 €	2 817,80 €	2 855,68 €	2 870,83 €	2 939,00 €

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Date des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/12/90	41,30	1,0022
01/01/91	41,61	1,0075
01/04/91	41,92	1,0075
01/07/91	42,23	1,0074
01/10/91	42,54	1,0073
01/01/92	42,97	1,0101
01/04/92	43,29	1,0075
01/07/92	43,50	1,0049
01/10/92	43,83	1,0076
01/01/93	44,05	1,0050
01/04/93	44,27	1,0050
01/07/93	44,40	1,0029
01/10/93	44,53	1,0029
01/04/94	44,71	1,0040
01/10/94	44,89	1,0040
01/01/95	45,05	1,0036
01/07/95	45,21	1,0036
01/01/96	45,44	1,0051
01/04/96	45,62	1,0040
01/07/96	45,84	1,0048
01/10/96	46,03	1,0041
01/01/97	46,20	1,0037
01/04/97	46,37	1,0037
01/07/97	46,54	1,0037
01/10/97	46,72	1,0039
01/01/99	46,79	1,0015
01/04/99	46,86	1,0015
01/07/99	46,93	1,0015
01/10/99	47,00	1,0015
01/01/01	47,86	1,0183
01/01/02	7,33269 €	1,0050
01/04/02	7,36935 €	1,0050

Date des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/07/02	7,40620 €	1,0050
01/01/03	7,55493 €	1,0200
01/07/03	7,59270 €	1,0050
01/01/04	7,68779	1,0125
01/07/04	7,75713	1,0090
01/10/04	7,77652	1,0025
01/01/05	7,89355	1,0150
01/07/05	7,93301	1,0050
01/10/05	7,97267	1,0050
01/01/06	8,06065	1,0110
01/04/06	8,12513	1,0080
01/10/06	8,14951	1,0030
01/01/07	8,23120	1,0100
01/04/07	8,27235	1,0050
01/07/07	8,31371	1,0050
01/01/08	8,52321	1,0250
01/04/08	8,57435	1,0060
01/07/08	8,60864	1,0040
01/10/08	8,64308	1,0040
01/01/09	8,68629	1,0040
01/04/09	8,72972	1,0040
01/07/09	8,77337	1,0050
01/01/10	8,84355	1,0080
01/04/10	8,87008	1,0030
01/01/11	8,99469	1,0140
01/03/11	9,01268	1,0020
01/07/11	9,11182	1,0110
01/12/11	9,14827	1,0040
01/01/12	9,23060	1,0090
01/04/12	9,24906	1,0020
01/07/12	9,2953	1,0050
01/10/12	9,32319	1,0030
01/02/13	9,37912	1,0059
01/06/13	9,41663	1,0039
01/10/13	9,44487	1,0029
01/02/14	9,50154	1,0060
01/06/14	9,53004	1,0029

Date des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/10/14	9,55863	1.0029
01/02/15	9,59686	1.0040
01/06/15	9,62565	1.0030
01/03/16	9,69303	1.0070
01/03/17	9,75119	1.0060
01/09/17	9,78044	1.0029
01/12/17	9,80391	1.0024
01/01/18	9,88234	1.0079
01/06/18	9,93175	1.0049
01/12/18	9,96154	1.0030
01/01/19	10,0811	1.0120
01/06/19	10,1416	1.0060
01/02/20	10,2329	1.0090
01/03/21	10,2738	1.0039
01/09/21	10,3149	1.0040

**Avenant n° 8 du 12 janvier 2021**  
relatif à la rémunération et la majoration des jours fériés  
(Roquefort)

NOR : ASET2150511M

IDCC : 112

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 3.2 | *Rémunération. Majoration*  
Heures de fériés »,

cet article est rédigé comme suit :

« Les jours fériés définis conventionnellement ou légalement tombant pendant la saison donnent lieu à majoration. La majoration fériée est égale à 2 multiplié par 7,66 heures + 0,5 heure de pause soit 8,16 heures multiplié par le taux horaire du salarié.

Pour bénéficier de la majoration de férié, le salarié doit avoir commencé la saison (cf. article 2.3) et ne pas l'avoir terminé (la saison peut commencer et se terminer par des jours de repos). En cas de suspension du contrat de travail indemnisé par l'employeur la majoration férié est maintenue. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 12 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 9 du 12 janvier 2021**

relatif à la prime de présence  
(Roquefort)

NOR : ASET2150512M

IDCC : 112

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ « Article 4.4 | *Prime de présence* »,

cet article est rédigé comme suit :

■ « Un salarié non laitier effectuant 1 607 heures de travail soit 151,67 heures par mois aura droit à une prime d'un nombre de points défini à l'article 9.10 de la convention collective Roquefort.

Un laitier aura droit à :  $1607/35 \times 32,5$  (= 35 heures – 2,5 heures de pause) = 1 492 heures soit, le nombre de points défini à l'article 9.10 de la convention collective Roquefort/1 492 x heures travaillées. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 12 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 31 du 12 janvier 2021**

relatif à la modification de l'article 9.11 « Travail dans les frigos »  
de la convention collective  
(Roquefort)

NOR : ASET2150506M

IDCC : 112

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.11 « Travail dans les frigos » :

« Pour le travail dans les frigos, le personnel bénéficiera d'une prime de 7 % de la valeur du point par heure travaillée dans les frigos dont la température est comprise entre + 2° et – 5° et pour un travail d'un minimum d'une heure par jour.

Cette prime voit sa valeur doublée en cas de travail en atmosphère inférieure à – 5°. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 12 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 32 du 12 janvier 2021**

relatif à la modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux »  
de la convention collective (Roquefort)

NOR : ASET2150507M

IDCC : 112

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux » :

« À l'occasion des circonstances suivantes il sera accordé au personnel des congés exceptionnels qui ne donneront lieu à aucune retenue sur le salaire, ni récupération :

■ Décès des parents ci-après énumérés :

b) Enfant du salarié ou de son conjoint, de son concubin ou de sa concubine, Pacs, sous réserve de reconnaissance par l'administration fiscale : 7 jours ouvré ; »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 12 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 33 du 12 janvier 2021**

relatif à la modification de l'article 6.4 « Congés hospitalisation »  
de la convention collective (Roquefort)

NOR : ASET2150509M

IDCC : 112

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Congés hospitalisation » :

« Il sera attribué des congés pour hospitalisation, sur présentation d'un bulletin hospitalier de situation mentionnant les dates d'entrée et de sortie de l'établissement hospitalier :

- d'un enfant de moins de 21 ans, et sans limite d'âge pour un enfant reconnu handicapé. Ce droit à congé exceptionnel sera renouvelé en intégralité à chaque hospitalisation. Lorsque les 2 parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice de congé est attribué aux 2 salariés. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 12 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Adhésion par lettre du 3 février 2021**

de la FDMC à la convention collective

NOR : ASET2150496M

IDCC : 3216

Paris, le 3 février 2021.

Fédération des distributeurs de matériaux de construction (FDMC), 215 *bis*, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

À l'issue de l'assemblée générale de la fédération du négoce de bois et des matériaux de construction qui s'est tenue le 10 novembre 2020, les adhérents de la FNBM ont décidé, à l'unanimité, de changer la dénomination de notre organisation professionnelle.

Aussi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la FNBM est devenue, par modification de ses statuts, la fédération des distributeurs de matériaux de construction (FDMC).

Par conséquent, nous tenons à vous informer que la FDMC adhère à la convention collective du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216, brochure n° 3154).

Nous vous remercions de bien vouloir transmettre cette information aux services de la direction générale du travail.

Restant à votre disposition, je vous prie, monsieur le directeur, de bien vouloir agréer l'expression de ma respectueuse considération.

Pour la FDMC.

Brochure n° 3344 | Convention collective

IDCC : 2630 | **MÉTALLURGIE**  
**(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)**

### **Avenant du 15 mars 2021**

relatif aux taux garantis annuels pour l'année 2021  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2021

NOR : ASET2150518M

IDCC : 2630

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent avenant, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux garantis annuels à compter de l'année 2021**

En application de l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2021, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2021**

En application de l'article 7 de l'avenant « Mensuel » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 5,05 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3**

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

## **Article 4**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 5**

Le présent avenant a été fait en 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.

*Fait à Marseille, le 15 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des TGA année 2021

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 841
	145	18 857
	155	18 870
Niveau 2	170	18 880
	180	18 896
	190	18 950
Niveau 3	215	19 413
	225	20 055
	240	21 662
Niveau 4	255	22 111
	270	23 295
	285	24 696
Niveau 5	305	25 636
	335	28 178
	365	30 718
	395	33 238

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> avril 2021

Valeur du point : 5,05 €.

(En euros.)

RMH	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
140	842,38	842,38	
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	901,43	858,50	
180		909,00	
190	1 007,48	959,50	
215	1 140,04	1 085,75	1 161,75
225		1 136,25	
240	1 272,60	1 212,00	1 296,84

RMH	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
255	1 352,14	1 287,75	1 377,89
270	1 431,68	1 363,50	
285	1 511,21	1 439,25	1 540,00
305		1 540,25	1 648,07
335		1 691,75	1 810,17
365		1 843,25	1 972,28
395		1 994,75	2 134,38



Convention collective

IDCC : 2992 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre-et-Loire)**

**Accord du 12 avril 2021**

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)  
et aux primes d'ancienneté pour l'année 2021

NOR : ASET2150490M

IDCC : 2992

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

**UIMM Loiret-Touraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT Indre-et-Loire ;**

**FO métallurgie Indre-et-Loire ;**

**CFE-CGC Indre-et-Loire ;**

**CFDT Indre-et-Loire ;**

**CFTC Indre-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels à la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- l'article 40 des dispositions applicables aux mensuels à la convention précitée relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

## Article 2 | Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,42 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

## Article 3 | Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les montants, par coefficient, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2021 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien/agent de maîtrise (sauf atelier)	Ouvrier	Agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	18 656 €	18 656 €	
	2	145	18 752 €	18 752 €	
	3	155	18 860 €	18 860 €	
II	1	170	18 984 €	18 984 €	
	2	180	19 000 €		
	3	190	19 165 €	19 495 €	
III	1	215	19 379 €	20 018 €	20 414 €
	2	225	19 799 €		
	3	240	20 814 €	21 849 €	22 269 €
IV	1	255	21 771 €	22 857 €	23 581 €
	2	270	22 806 €	23 915 €	
	3	285	24 076 €	25 280 €	25 764 €
V	1	305	25 738 €		27 536 €
	2	335	28 245 €		30 215 €
	3	365	30 695 €		33 501 €
	3	395	33 303 €		35 638 €

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

#### **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 6 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 39 et 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

#### **Article 7 | 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 procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 8 | Dénonciation**

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

#### **Article 9 | Formalités**

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

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

## **Article 10 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Tours, le 12 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1966 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Loiret)**

**(31 janvier 1997)**

*(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

### **Accord du 12 avril 2021**

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)  
et aux primes d'ancienneté pour l'année 2021

NOR : ASET2150492M

IDCC : 1966

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

**UIMM Loiret-Touraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Loiret ;**

**FO Loiret ;**

**CFE-CGC Loiret ;**

**CFDT Loiret ;**

**CGT Loiret,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG).

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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

## Article 2 | *Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,42 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

## Article 3 | *Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)*

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2021 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien/agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvrier	Agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	18 656 €	18 656 €	
	2	145	18 752 €	18 752 €	
	3	155	18 860 €	18 860 €	
II	1	170	18 984 €	18 984 €	
	2	180	19 000 €		
	3	190	19 165 €	19 495 €	
III	1	215	19 379 €	20 018 €	20 414 €
	2	225	19 799 €		
	3	240	20 814 €	21 849 €	22 269 €
IV	1	255	21 771 €	22 857 €	23 581 €
	2	270	22 806 €	23 915 €	
	3	285	24 076 €	25 280 €	25 764 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien/agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvrier	Agent de maîtrise d'atelier
V	1	305	25 738 €		27 536 €
	2	335	28 245 €		30 215 €
	3	365	30 695 €		33 501 €
	3	395	33 303 €		35 638 €

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

#### **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 6 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 9 et 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

#### **Article 7 | 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 procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 8 | Dénonciation**

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 9 | Formalités**

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

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

## **Article 10 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 12 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **965** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

**(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,*

*Journal officiel du 10 février 1988)*

### **Avenant du 15 mars 2021**

relatif aux salaires (TEGA et RMH) pour l'année 2021

NOR : ASET2150517M

IDCC : 965

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent avenant, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels (TEG) à compter de l'année 2021**

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident

d'instaurer, à compter de l'année 2021 des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1<sup>er</sup> avril 2021**

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,67 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3**

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

## **Article 4**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 5**

Le présent avenant a été fait en 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.

*Fait à Toulon, le 15 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des TEG année 2021

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 841
	145	18 857
	155	18 870
Niveau 2	170	18 880
	180	18 896
	190	18 950
Niveau 3	215	19 413
	225	19 460
	240	19 485
Niveau 4	255	20 023
	270	21 204
	285	22 380
Niveau 5	305	23 590
	335	25 912
	365	28 231
	395	30 552

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> avril 2021

Valeur du point : 4,67 €.

(En euros.)

Niveaux		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
1	140	686,49	653,80	
	145	711,01	677,15	
	155	760,04	723,85	
2	170	833,60	793,90	
	180		840,60	
	190	931,67	887,30	
3	215	1 054,25	1 004,05	1 074,33
	225		1 050,75	
	240	1 176,84	1 120,80	1 199,26

Niveaux		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
4	255	1 250,39	1 190,85	1 274,21
	270	1 323,95	1 260,90	
	285	1 397,50	1 330,95	1 424,12
5	305		1 424,35	1 524,05
	335		1 564,45	1 673,96
	365		1 704,55	1 823,87
	395		1 844,65	1 973,78

Convention collective départementale

IDCC : **920** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES  
ET CONNEXES**

**(Vienne)**

**(21 décembre 1976)**

### **Avenant du 24 mars 2021**

relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective  
pour l'année 2021

NOR : ASET2150513M

IDCC : 920

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

**UIMM Vienne,**

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<sup>er</sup> | Valeur du point**

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,37 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### **Article 2 | Garantie de rémunération effective**

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2021.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Coefficients	Rémunérations
140	18 660 €
145	18 683 €
155	18 740 €
170	18 918 €
180	19 138 €
190	19 393 €
215	19 674 €
225	19 921 €
240	20 258 €
255	20 772 €
270	21 487 €
285	22 508 €
305	23 787 €
335	26 007 €
365	28 666 €
395	31 154 €

*Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 24 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Adhésion par lettre du 13 avril 2021**  
de la Fédéchimie Force ouvrière à la convention collective

NOR : ASET2150495M

IDCC : 3236

Fédéchimie Force ouvrière,  
60 rue Vergniaud,  
75640 Paris Cedex 13.

Paris, le 13 avril 2021.

Monsieur le président de la CPPNI,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, la Fédéchimie Force ouvrière, souhaite adhérer à la convention collective nationale des industries et des services nautiques conclue le 13 octobre 2020 entre la fédération des industries nautiques et la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT.

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature initiale, pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord.

Veuillez agréer, monsieur le président de la CPPNI, l'expression nos salutations distinguées.

Pour Fédéchimie Force ouvrière.

**Avenant du 6 avril 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> avril 2021

NOR : ASET2150494M

IDCC : 1182

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

**FFPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Réunies en commission paritaire le 6 avril 2021 en visioconférence, ont décidé ce qui suit sur la revalorisation de la valeur du point relevant de la convention collective des ports de plaisance :

**Article 1<sup>er</sup>**

Au 1<sup>er</sup> avril 2021, le montant de la valeur du point, soit 10,074 €, sera augmentée de 0,9 % et deviendra 10,165 €.

Les parties signataires s'engagent à commencer une négociation au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour une application de la revalorisation de la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au regard du bilan économique de l'année.

**Article 2**

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

*Fait à Paris, le 6 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : 2344 | **SIDÉRURGIE**  
(20 novembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

### Avenant du 26 mars 2021

relatif aux barèmes annuels garantis, primes et indemnités pour l'année 2021

NOR : ASET2150510M

IDCC : 2344

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

**GESiM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

Le GESiM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO se sont réunis les 2 et 12 mars 2021 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la convention collective de la sidérurgie notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité unique de restauration et indemnité pour frais de transport personnels.

Sur ces différents thèmes, les signataires sont convenus des dispositions suivantes :

#### Article 1<sup>er</sup> | Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2021, par les valeurs suivantes :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	Barème annuel garanti
I	140	—	18 677
	145	—	18 686
	155	—	18 696

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	Barème annuel garanti
II	170	–	18 705
	180	–	18 813
	190	–	19 217
III	215	–	19 916
	225	–	20 283
	240	–	20 821
IV	255	60	21 313
	270	68	22 344
	285	76	23 367
V	305	80	25 013
	335	86	27 356
	365	92	29 465
	395	100	31 598

## Article 2 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2021, est porté à 830 € maximum.

Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à un trentième de la prime.

## Article 3 | Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail

Le montant de l'indemnité unique de restauration est fixé à 4,65 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

## Article 4 | Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

*Fait à Paris, le 26 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : **1987** | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS  
NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : **2728** | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES ET RAFFINERIES  
DE SUCRE**

**Avenant n° 2021-01 du 11 février 2021**

relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté,  
de vacances et autres indemnités

NOR : ASET2150505M

IDCC : 1987, 2728

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

**SIFPAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers – Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

## Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021

(En euros.)

Coefficients	Montants horaires Primes d'ancienneté
135	8,19
140	8,21
145	8,23
150	8,26
155	8,28
160	8,30
165	8,31
170	8,33
175	8,45
180	8,57
185	8,71
190	8,86
195	9,01
200	9,18
210	9,52
220	9,84
230	10,17
240	10,50
250	10,82
260	11,13
270	11,46
280	11,77
290	12,08
300	12,40
310	12,73
320	13,05
330	13,38
340	13,70

(Voir page suivante.)

## Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

### « Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaire applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2021
135	10,32
140	10,37
145	10,41
150	10,46
155	10,50
160	10,54
165	10,59
170	10,63
175	10,67
180	10,72
185	10,76
190	10,80
195	10,93
200	11,11
210	11,52
220	11,91
230	12,32
240	12,71
250	13,12
260	13,47
270	13,86
280	14,24
290	14,64
300	15,02
310	15,42
320	15,80
330	16,19
340	16,59
350	16,98
400	18,95
500	22,91
600	26,86

### Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 530 € au 31 mai 2021.

### Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,55 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 €.

### Article 5

Les parties au présent avenant rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2020 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties constatent que l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 a été ouverte en décembre 2015. Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévu par cet accord.

Au-delà, les parties au présent avenant rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

### Article 6

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 7

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 11 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Accord du 1<sup>er</sup> mars 2021**

relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

NOR : ASET2150407M

IDCC : 16

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

**TLF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics depuis la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois après le déconfinement.

Les conséquences économiques majeures sont de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois dans les secteurs du transport routier de marchandises et la prestation logistique. Cette situation inédite met en cause la pérennité des entreprises en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises dressent un constat préoccupant de la situation économique de la branche, joint en annexe du présent accord.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises visés par le présent accord.

Ils rappellent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème en entreprise, qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il permet le recours à l'activité réduite

notamment par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fondement d'un accord de branche étendu.

Les signataires précisent que le dispositif d'activité réduite est destiné à surmonter les difficultés conjoncturelles auxquelles les entreprises peuvent être amenées à faire face du fait de la crise liée à la pandémie de la « Covid-19 ». Il ne s'agit en aucun cas d'un dispositif d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter le rythme de travail en fonction de variations structurelles de l'activité.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 décembre 2023. 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, nécessitera la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 décembre 2023, 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.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises des secteurs d'activités suivants :

- transport routier de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, course, commission de transport) ;
- prestation logistique.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sur la base d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et ce, en conformité avec les prescriptions du présent accord.

## **Article 2 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 décembre 2023. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

## **Article 3 | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic chiffré et détaillé sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° Les engagements en matière d'emploi ;
- 4° Les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 5° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 4.7 ;
- 6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- 7° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux action-



naires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié du dispositif sont licenciés pour motif économique pendant la période d'application de l'activité réduite de longue durée relevant du présent accord.

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les parties signataires appellent les instances dirigeantes à prendre en compte les circonstances économiques de l'entreprise et les efforts demandés aux salariés pour la détermination des parts variables de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dirigeants salariés.

## **Article 4 | Précisions relatives au contenu du document**

### **4.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité**

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic chiffré et détaillé sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité.

Ces informations doivent permettre de justifier la nécessité de diminuer la durée du travail des salariés pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise tout en maintenant les salariés dans l'emploi.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 3.

### **4.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, commission de transport) et de prestations logistiques.

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 portant 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.

### **4.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application

de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4.8. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa 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 visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale ou équivalente (art. 4.4).

Les entreprises adapteront la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs, des salariés en convention de forfait jours du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

#### **4.4. Traitement des heures d'équivalence et heures supplémentaires structurelles**

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40 % de 35 heures).

Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1<sup>er</sup> et 1 *bis* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40 % de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

#### **4.5. Dispositions spécifiques en matière de congé de fin d'activité**

Afin de ne pas pénaliser les salariés dans leur droit au congé de fin d'activité, les signataires conviennent, à titre dérogatoire, de prendre en compte les heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée relevant du présent accord.

Par dérogation à l'accord du 28 mars 1997, l'assiette des cotisations relatives au congé de fin d'activité est ainsi reconstituée à hauteur de la rémunération brute qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler sans réduction de sa durée du travail.

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, l'activité partielle constituant une période de suspension du contrat de travail cotisée sur la base d'une rémunération reconstituée, les périodes prises en compte pour la détermination des prestations seront également calculées sur la base de ces rémunérations reconstituées.

#### **4.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 4.1 du présent accord.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7 du présent accord.

L'employeur ne peut recourir au travail temporaire ou à toute autre forme d'emploi sur des postes concernés par le dispositif d'activité réduite mis en œuvre au titre du présent accord pendant les heures chômées, sauf dans le cas du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pendant les heures travaillées.

#### **4.7. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

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 inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension ou en forte mutation 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).

Peut être également visée, dans le cadre de projets co-construits entre le salarié et son employeur uniquement, la mobilisation du compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la transition écologique, énergétique et numérique.

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

#### **4.8. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

#### **4.9. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations détaillées transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée à l'article 5 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

## **Article 5 | Procédure d'homologation**

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique 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 de longue durée 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 4.9.

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 comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

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

Dans l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

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 comité social et économique, 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 6 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 7 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord**

Conformément au I, 5° de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés aux CPPNI sectorielles concernées.

À cette fin, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNI par envoi du document unilatéral mentionné à l'article 3 à l'adresse suivante :

[cppni.ccnr@gmail.com](mailto:cppni.ccnr@gmail.com)

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions et, le cas échéant, sa prorogation, avant le 31 janvier 2022.

## **Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

### Diagnostic économique en vue de la négociation de branche relative à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Le présent diagnostic économique fait le point sur les pertes d'activité dans l'industrie, les services, le bâtiment et le commerce de détail depuis le début de la pandémie et les conséquences économiques et sociales de cette crise sur les activités de transport routier de marchandises, de l'entreposage et du déménagement.

#### I. Rappel des mesures de protection sanitaire prises par le gouvernement depuis le début de la pandémie

##### *Premier confinement : 17 mars – 11 mai*

En raison de la pandémie de Covid 19, un premier confinement national a été décrété du 17 mars 2020 au 11 mai 2020.

Les restrictions liées au confinement ont rendu obligatoire la fermeture temporaire des magasins et des entreprises « non essentiels pour la vie de la nation », et des lieux de sociabilité et de loisirs tels que les bars, restaurants, cafés, cinémas, casinos, et commerces de détail, à l'exception des pharmacies et des magasins d'alimentation.

Ces mesures ont eu un impact plus ou moins fort selon les secteurs de l'industrie et des services.

##### *Déconfinement : 12 mai – 29 octobre*

Le déconfinement s'effectue en 2 étapes. Il se traduit tout d'abord par la reprise du travail dans les commerces, à l'exception des restaurants, la rentrée très progressive des écoles et la limitation des déplacements à plus de 100 kilomètres de son domicile puis, à partir du 14 juin, par un retour à la normale avec notamment la réouverture des restaurants et des écoles.

##### *Deuxième confinement : 30 octobre – 15 décembre*

De nombreux secteurs sont autorisés à poursuivre leur activité (BTP, usines, secteur agricole, certains services publics), mais les commerces dit « non essentiels » sont fermés jusqu'au 27 novembre. Les bars et les restaurants et les activités culturelles restent fermés.

##### *Depuis le 15 décembre : couvre-feu entre 20 heures et 6 heures, à l'exception du soir du 24 décembre*

Les bars et les restaurants et les activités culturelles restent fermés.

##### *Prospective*

Les lycées, salles de sport, bars, restaurants et activités culturelles pourraient rouvrir le 20 janvier 2021.

Ces mesures successives ont pesé sur le volume d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du commerce de détail depuis le début de la pandémie avec des périodes de chute importante, de rebond et de repli.

Les secteurs du transport routier de marchandises et des prestations logistiques ont été fortement impactés par cette situation.

## II. Impact de la crise sanitaire sur le volume d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du commerce de détail

**A.** Le premier confinement se traduit par une chute très importante de l'ensemble de l'activité économique au cours des mois de mars et avril.

Les secteurs industriels de l'automobile de la plasturgie, des fabrications d'équipement, de la métallurgie sont les plus impactés. Du côté des services, ce sont les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du travail temporaire qui subissent les plus fortes baisses d'activité. Le secteur du bâtiment est à l'arrêt.

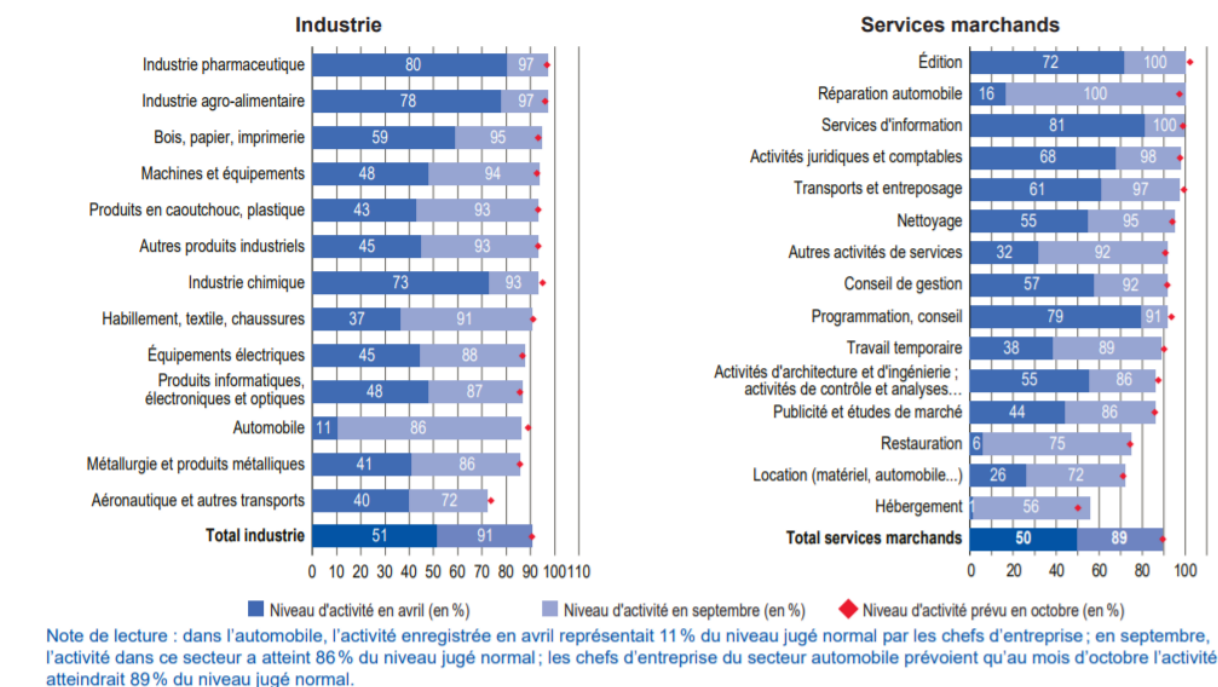
Les commerces de produits alimentaires généralistes répondent à une demande en forte augmentation en mars et en avril.

À l'inverse, les commerces de produits non alimentaires sont quasiment à l'arrêt et ont recours massivement au chômage partiel.

**B.** Dès le déconfinement, un fort rebond de l'activité est enregistré au mois de mai qui se confirme au mois de juin. L'activité se redresse aussi bien dans l'industrie que dans les services ou le bâtiment mais l'hébergement et la restauration présentent encore des niveaux d'activité particulièrement bas.

Dans l'ensemble de l'économie l'activité reste à un niveau inférieur à celui d'avant crise avec une forte hétérogénéité entre les secteurs. Cette situation va perdurer jusqu'en octobre.

Les tableaux ci-dessous montrent la situation de chaque secteur en avril et en septembre 2020 :

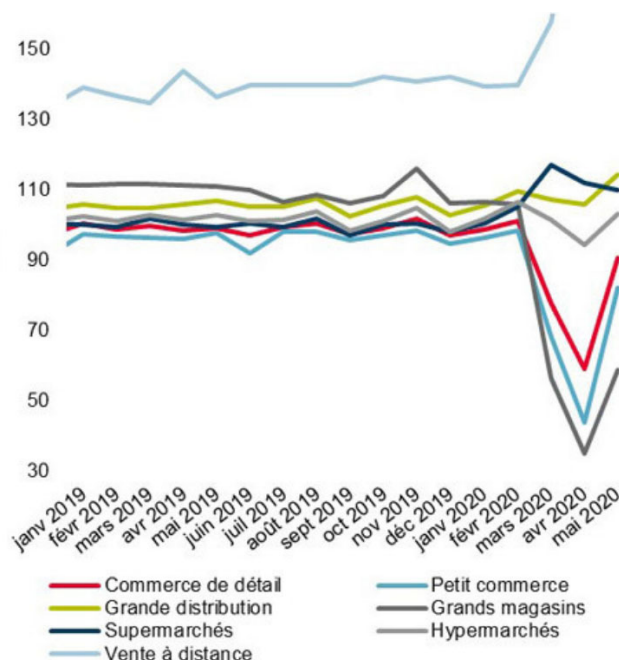


Les secteurs industriels de l'automobile de la plasturgie, des fabrications d'équipement, de la métallurgie ont été les plus impactés. Du côté des services, ce sont les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du travail temporaire qui ont subi les plus fortes baisses d'activité.

(Voir page suivante.)



Le graphique ci-dessous montre la situation de l'activité commerciale en mars et avril 2020 par type de commerce :



Source Bulletin INSEE Première - juillet 2020

Au global, les ventes de commerce de détail ont chuté de 31,1 % en avril 2020, par rapport à avril 2019.

Elles se redressent en mai et reviennent à leur niveau d'avant crise en juin avec toutefois une grande hétérogénéité entre les secteurs. Elles progressent sur les mois suivants jusqu'en octobre avec une variation positive par rapport à 2019.

**C.** En novembre, l'impact du deuxième confinement a été beaucoup moins fort que celui du premier confinement sur l'industrie, les services et le bâtiment, à l'exception de l'hébergement-restauration.

L'activité demeure proche de son niveau d'avant-crise dans l'industrie agroalimentaire, les autres produits industriels et la pharmacie. Elle reste dégradée dans le secteur de l'aéronautique et de l'automobile.

Dans les services la baisse de l'activité est beaucoup plus marquée et caractérisée par de fortes disparités entre secteurs.

Dans le bâtiment, l'activité enregistrée au mois de novembre est meilleure que prévue.

Les ventes du commerce de détail quant à elles baissent fortement de - 24,5 % sur 1 an.

### III. Les secteurs du transport routier de marchandises, et des prestations logistiques ont été fortement impactés par cette situation

#### A. Transport routier de marchandises

##### 1. Premier confinement : baisse des volumes transportés, pertes de chiffre d'affaires

Le transport routier de marchandises représente 89,1 % du transport terrestre de marchandises.

Il est pénalisé par la chute de la demande, notamment venant de l'industrie et de la distribution, malgré quelques marchés clients à contre-courant comme l'agroalimentaire (hors restauration hors foyer), la santé-pharma et les secteurs qui peuvent basculer sur les livraisons e-commerce.



Cela se traduit par une baisse générale des volumes transportés de – 40 % lors du premier confinement.

L'arrêt d'activité chez une majorité de clients entraîne une perte de chiffre d'affaires. Cependant, toutes les entreprises n'ont pas été touchées de la même façon selon leur positionnement sur tel ou tel secteur.

En effet, 21 % des entreprises ont perdu plus de 75 % de chiffre d'affaires hors taxes sur la période du premier confinement.

Les moyennes et grandes entreprises, avec une clientèle diversifiée, ont quelque peu limité les pertes de chiffre d'affaires (– 44 % pour les entreprises de plus de 250 salariés, contre plus de – 50 % pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés).

Les 3 secteurs les plus touchés pendant cette période d'arrêt de l'économie ont été le transport de produits automobiles (92 %), le déménagement (75 %) et la livraison de meubles (75 %). *A contrario*, les 3 secteurs les moins affectés ont été le transport des animaux vivants (91 % des entreprises de transport ont continué leur activité), le transport alimentaire (71 %), les produits médicaux, pharmaceutiques et cosmétiques (67 %).

La poursuite de l'activité ne signifie pas prix du transport adapté. Les transporteurs ont subi de très fortes pressions des clients, et même dans le secteur alimentaire, les prix des opérations de transports ont globalement baissé.

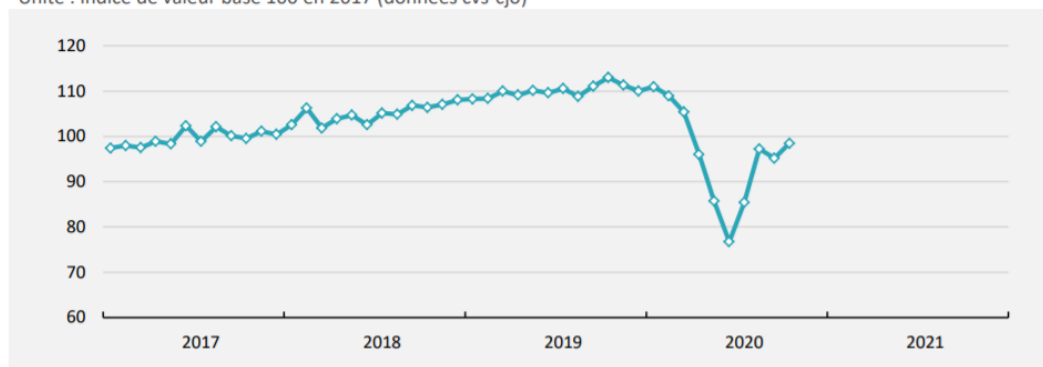
## 2. Déconfinement : un rebond sans retour au niveau de 2019

Au mois de mai malgré la reprise partielle de certaines activités à partir de mi-mai et la fin du confinement, les volumes transportés restent en retrait par rapport à l'année précédente (– 19 %) les hydrocarbures restent très en retrait (– 37 %), alors que la situation sur le ciment s'améliore (uniquement en baisse de – 3,7 %).

Sur les mois suivants, le transport routier de marchandises enregistre un rebond, mais sans retour pérenne au niveau de 2019.

### Le chiffre d'affaires dans les transports et l'entreposage

Unité : indice de valeur base 100 en 2017 (données cvs-cjo)



Source : Insee, dernière donnée disponible 09/2020

## 3. Deuxième confinement : un niveau d'activité globalement stable en retrait par rapport à 2019

La demande reste globalement stable aussi le transport routier de marchandise ne connaît pas une baisse importante de ses volumes pendant le deuxième confinement.

Cependant, 44 % des chefs d'entreprise constatent une baisse de leur activité, contre 49 % en octobre.

47 % notent une stabilité de leur activité et seulement 9 % une progression (soit une augmentation de + 4 % par rapport au mois d'octobre).

En moyenne, les entreprises ayant une baisse d'activité estiment avoir perdu, en novembre, 18 % de leur chiffre d'affaires par rapport à la même période de 2019.

Cette diminution est beaucoup plus importante pour les entreprises de moins de 10 salariés qui estiment avoir perdu en moyenne 26 % de leur chiffre d'affaires, après 24 % en octobre.

22 % des entreprises ont encore des camions à l'arrêt, une légère amélioration par rapport au mois d'octobre (27 %). Cela concerne, en moyenne, 17 % de leurs flottes.

Confrontées à la baisse de leur chiffre d'affaires, les entreprises de transport routier de marchandises doivent faire face à l'augmentation de leurs charges.

#### **4. Surcoûts liés à la crise sanitaire**

Les entreprises de transport routier de marchandises ont subi des surcoûts de natures différentes, avec des intensités et des durées variant fortement d'une entreprise à l'autre : développement des temps d'attente, désorganisation des plans de transport, détérioration du taux de parcours en charge, aggravation des délais de paiement, achats de masques, de gel, etc.

Le comité national routier (CNR) a réalisé une estimation de ces surcoûts :

- surcoût des mesures sanitaires ;
- versement d'une prime pour les conducteurs en activité durant le confinement ;
- effet de la baisse d'activité sur les coûts fixes journaliers ;
- hausse soudaine des parcours à vide.

Le CNR évalue l'incidence lissée sur l'année de chaque facteur, en prenant des hypothèses modérées. Une entreprise qui subirait l'ensemble des quatre facteurs, avec l'intensité décrite dans la simulation, enregistrerait alors une inflation du coût de revient, hors gazole, de ses véhicules de + 6,8 % en 2020.

Pour les entreprises du TRM, la fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) pour les conducteurs et les opérations de nettoyage des cabines constituent une dépense directe en produits (gel, nettoyeur, lingettes, masques, gants, visières, etc.) associée à un coût de mise en œuvre.

Ces mesures sanitaires obligatoires pour la poursuite de l'activité, représentent un coût nouveau pouvant aller de 3 € à 32 € par jour par véhicule, soit de 0,5 % à 6 % du prix de revient standard, en fonction du type d'activité. On évalue le surcoût d'une situation intermédiaire autour de 13 € par jour, soit environ 2,5 % du prix de revient.

#### **B. Prestations logistique**

Comme le transport routier de marchandises, la prestation logistique est tributaire de la demande client et a été confrontée aux mêmes problématiques de volumes :

##### **1. Premier confinement : une situation très contrastée**

La situation des prestataires logistiques est très contrastée selon leur positionnement sur tel ou tel secteur. Ainsi : 1/3 des prestataires logistiques se retrouvent à l'arrêt faute d'activité notamment dans le secteur de l'aéronautique et de l'automobile ; 1/3 a pu maintenir son activité ; 1/3 a connu une certaine surchauffe liée notamment aux activités agroalimentaires.

##### **2. Déconfinement**

Les prestataires logistiques bénéficient du rebond de la demande sans toutefois atteindre les niveaux d'activité de 2019.

### 3. Deuxième confinement

Le deuxième confinement, en interdisant l'ouverture des commerces non essentiels et la vente de produits non essentiels par la GMS fragilise leur activité.

### 4. Surcoûts liés à la crise sanitaire

Les prestataires logistiques estiment à 0,2 € par jour et par salarié leur surcoût lié à la protection des salariés, à 0,15 € par m<sup>2</sup> et par mois les surcoûts liés à l'aménagement des locaux et à 10 % de perte de productivité en cas d'aménagement des process et du temps de travail.

### C. Situation de l'emploi dans les secteurs du transport routier de marchandises, et des prestations logistiques

Entre fin mars et fin juin 2020, l'emploi salarié du secteur des transports et de l'entreposage enregistre une baisse de - 1,3 %, soit - 18 200 emplois.

Toutes les activités du secteur connaissent de nouveau des destructions nettes d'emploi au 2<sup>e</sup> trimestre 2020, à l'exception du transport routier de fret (+ 0,1 %, + 500 emplois).

La manutention et l'entreposage résistent mieux (- 0.4 %, - 500 emplois) que l'organisation du transport de fret (- 0,8 %, - 900 emplois).

Évolution 2020 T2 / 2020 T1 par sous-secteur  
en %

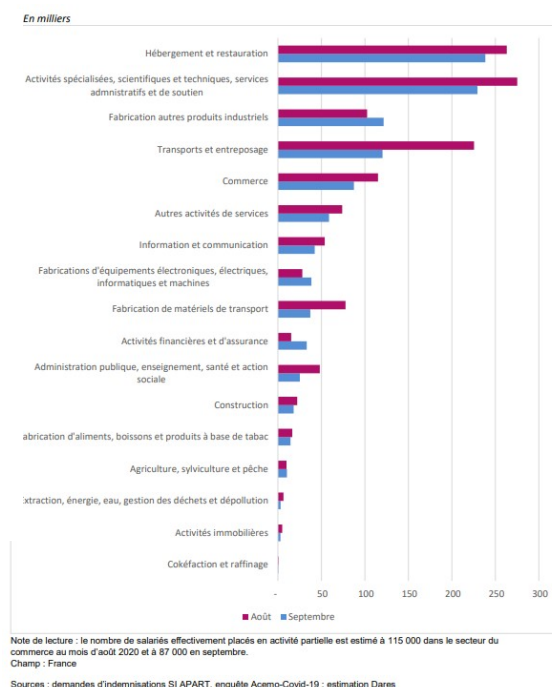
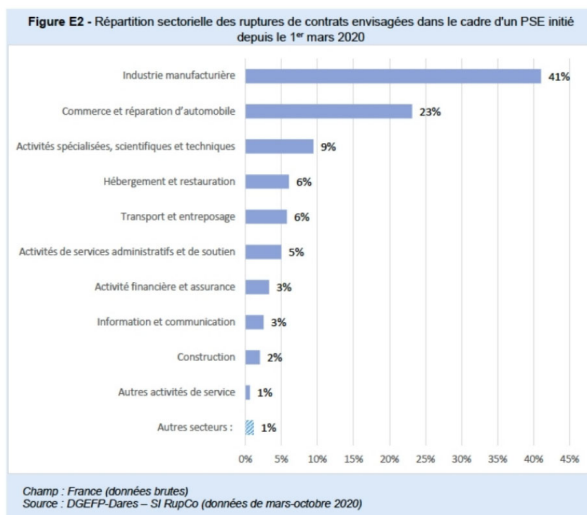


Source : SDES à partir de Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoiss-Urss

Les entreprises confrontées à l'arrêt de leurs activités ont recours aux PSE ou, quand elles le peuvent, au chômage partiel pour assurer leur pérennité et maintenir l'emploi de leurs salariés.

D'après la DARES, les services de transports et d'entreposage font partie des secteurs qui recourent le plus intensément au chômage partiel avec l'hébergement et la restauration, le service aux entreprises.

(Voir page suivante.)



## VI. Prospective

À court terme la situation sanitaire va continuer à peser sur les acteurs économiques.

Les bars et restaurants resteront fermés jusqu'à une date indéterminée. Plus grave, la perspective d'un troisième confinement se profile en France alors que les pays voisins ont déjà mis en place des mesures de reconfinement.

Les aides publiques qui ont permis aux entreprises, aux salariés et aux ménages d'amortir les effets de la crise ne pourront pas durablement être prolongées.

Dans une hypothèse favorable, la levée progressive des mesures sanitaires permettrait un rebond de l'économie courant 2021.

Mais l'hypothèse la plus vraisemblable est que l'épidémie ne cesserait pas immédiatement et que le déploiement généralisé de vaccins ne serait pleinement effectif que vers fin 2021. Dans ces conditions, le niveau d'activité de fin 2019 ne serait retrouvé qu'à mi-2022, et le rattrapage s'étalerait sur 2021 et 2022.

Dans un scénario « sévère », l'évolution de l'épidémie imposerait au contraire un maintien beaucoup plus durable des restrictions pesant sur l'activité économique. La crise sanitaire pourrait faire sentir ses effets encore de nombreux mois.

Dans tous les cas, les secteurs du transport routier de marchandises et de la prestation logistique vont faire face à une forte incertitude et seront pénalisés par les fluctuations et la faiblesse de la demande, venant notamment de l'industrie et de la distribution.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210180-000521

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---