



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

2021-19

22 mai 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-19 du 22 mai 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	118

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-19 du 22 mai 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 26 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés	5
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés	15
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021	17
Bâtiment (Charente [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 2 mars 2018 par la CAPEB Charente de la convention collective du bâtiment de la Charente du 10 février 1955 et de l'ensemble de ses avenants.....	20
Bâtiment (Doubs [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 19 février 2018 de la CAPEB Doubs de la convention collective des ouvriers du bâtiment du Doubs du 25 juin 1956 et l'ensemble de ses avenants	21
Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 9 février 2018 par la FFB Occitanie de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon du 30 juin 1955 et de la convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés du 28 janvier 2002.....	22
Bâtiment (Loire [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 13 février 2018 par la CAPEB Loire de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la Loire du 13 octobre 1995 et de ses avenants.....	24
Bâtiment (Territoire de Belfort [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 par la CAPEB Belfort de la convention collective de l'industrie du bâtiment du Territoire de Belfort du 31 octobre 1956 et de l'ensemble de ses avenants.....	26
Bâtiment et travaux publics (Tarn-et-Garonne [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 9 février 2018 par la FFBTG de la convention collective des ouvriers du bâtiment, de l'équipement électrique, et des travaux publics du Tarn-et-Garonne du 26 juin 1963 et l'ensemble de ses avenants	27
Caisse d'épargne : avenant n° 3 du 17 février 2021 à l'accord collectif national du 25 novembre 2016 relatif aux conditions de vie au travail.....	28

Cancer (centres de lutte) : avenant n° 2021-01 du 1^{er} avril 2021 relatif à la mise à jour des emplois du personnel non-cadre	30
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : accord du 16 mars 2021 relatif à l'activité partielle longue durée (APLD)	61
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 4 du 19 janvier 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance..	70
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 5 du 19 janvier 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance..	72
Groupement des armateurs de service de passages d'eau (personnel navigant) : accord du 23 février 2021 relatif au régime de prévoyance.....	75
Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 29 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)	82
Métallurgie (Savoie) : accord du 19 mars 2021 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1^{er} avril 2021	85
Pharmaceutique (répartition) : accord du 1^{er} avril 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021	91
Pharmaceutique (répartition) : avenant n° 1 du 1^{er} avril 2021 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	96
Transports routiers : avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés.....	100
Transports routiers (ouvriers) : avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif rémunérations conventionnelles (annexe I).....	102
Transports routiers (employés) : avenant n° 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe II).....	106
Transports routiers (techniciens et agents de maîtrise) : avenant n° 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe III).....	110
Transports routiers (ingénieurs et cadres) : avenant n° 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales (annexe IV).....	114

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Accord du 26 janvier 2021

relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)
liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2150536M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le contexte sanitaire ayant conduit à la fermeture pour la seconde fois des commerces ou partie de commerces de la branche de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager, par décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020, les partenaires sociaux souhaitent conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle pour répondre à la baisse d'activité.

La limitation de l'activité à la vente sur les rayons de produits dits « essentiels » et la limitation au retrait de commandes et livraison clients a réduit la productivité de certaines entreprises de moins de 50 salariés qui ont déjà souffert de l'effet du 1^{er} confinement, rappelant que ces entreprises de moins de 50 salariés représentent la majeure partie des commerces de la profession.

Le commerce à distance a pu préserver une partie du chiffre d'affaires essentiellement pour les entreprises qui avaient déjà mis en place un mode alternatif de vente et ont pu ainsi s'adapter plus rapidement aux décisions de confinement, puis couvre-feu. En revanche, certaines TPE ont beaucoup plus souffert car elles étaient moins préparées à cette évolution des formes de vente pour lesquelles les difficultés d'approvisionnement auprès des fabricants ont été accrues en raison d'un volume d'achat différent de celui des surfaces de vente plus importantes.

La branche continue à œuvrer en matière de formation professionnelle, notamment par les études menées sur l'alternance, la promotion des métiers, en partenariat avec l'Opcommerce,

de sorte à permettre aux entreprises de former leurs salariés dans les meilleures conditions possibles.

Il reste néanmoins nécessaire de consolider ces efforts par la mise en œuvre d'un dispositif de recours à l'activité partielle sur une durée plus longue. Les perspectives de reprise restent incertaines et conditionnées aux mesures prises, en France comme sur les marchés cibles, pour limiter l'impact économique sur 2020-2021.

C'est pourquoi, dans le cadre du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020, les partenaires sociaux souhaitent engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

À cette occasion, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes de baisse d'activité ou chômées pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont notamment visées, les actions de formation ou de VAE inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes CQP dans le cadre de la « Pro-A » et de projets communs construits entre salariés et employeur, dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.

Il est rappelé que doit être privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise ou d'établissement, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, électronique et de l'équipement ménager, confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Article 2 | Principe

Article 2.1 | Activités et salariés concernés

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie à l'article 7 du décret du 28 juillet 2020 susvisé, pour un établissement spécifique, un service ou même une catégorie de personnel. Il appartient à l'entreprise de définir ce périmètre dans le document unilatéral.

Article 2.2 | Réduction de l'horaire de travail

Il est entendu que la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi aménagé ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, résultant de la situation particulière de l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

L'employeur informe les salariés collectivement par l'affichage du présent accord, puis individuellement par tout moyen permettant de conférer date certaine (par exemple courriel, courrier, lettre remise en main propre...), au moins 7 jours francs préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur une période de 6 mois, renouvelable.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin de tendre à ce que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire. Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise lorsqu'il existe.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite. De même, les entreprises veilleront à éviter un éventuel report de charge de ces derniers sur des salariés qui ne seraient pas soumis, dans le même temps, à l'activité réduite.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction du temps de travail sera calculée proportionnellement à celle des salariés à temps complet. Toutefois elle ne pourra pas permettre une diminution de l'horaire de travail de ces salariés à un seuil inférieur à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures hebdomadaire.

Quant aux salariés concernés, l'indemnité horaire versée par l'entreprise ne pourra être inférieure à 75 % de la rémunération brute en conformité et dans les limites définies par l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

Les dirigeants salariés des entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engagent, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter leur rémunération pour tenir compte des efforts consentis par les autres salariés.

Article 3 | Modalités d'application

Conformément aux dispositions légales, l'application du présent accord est conditionnée à son extension et à l'élaboration d'un document par l'employeur, pris après avis du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions prévues à l'article 4 du présent accord, sauf accord d'entreprise spécifique dédié à l'APLD.

Une annexe à l'accord présente une trame de décision unilatérale.

Article 4 | Document nécessaire à l'application de l'APLD

Pour bénéficier des dispositions du présent accord, l'employeur établit un document soumis à homologation de l'administration conformément aux dispositions de l'article 53, V de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Ce document contiendra les points suivants :

- un diagnostic de la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité ;
- les activités et salariés concernés, entreprise, établissement, service, catégorie de personnel ;
- la période de mise en œuvre de l'APLD ;
- l'ampleur de la réduction d'horaires dans les limites définies à l'article 2 du présent accord ;
- les engagements en termes de formation professionnelle et de maintien dans l'emploi ;
- les modalités d'information du CSE (nombre de salariés concernés, catégories professionnelles, montant des allocations versées) ; en l'absence de CSE, l'employeur communiquera ces éléments aux salariés de l'entreprise par tous moyens ;
- les efforts consentis sur leur rémunération par les dirigeants salariés conformément à l'article 2 du présent accord.

Ce document et l'avis du CSE lorsqu'il existe, seront joints à la demande d'homologation.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

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

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 5 | *Maintien dans l'emploi*

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine le périmètre et la durée des engagements en matière d'emploi pour les emplois concernés.

En application du présent accord, les engagements en matière d'emploi s'appliquent à tous les salariés. Ils s'appliquent pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois.

Article 6 | *Formation*

Les parties, par l'application de l'accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie, souhaitent continuer, durant la période de réduction d'activité due à la crise sanitaire :

- défendre l'emploi en permettant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- lutter contre l'obsolescence des compétences (Pro-A) ;
- maintenir l'attractivité des métiers de la branche (étude paritaire en partenariat avec Opcommerce lancée en 2020).

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

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties 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.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formations certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et favoriseront aussi les périodes de formations des élus et mandataires.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org/>).

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

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

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

Conformément aux dispositions légales, en contrepartie des subventions publiques versées dans le cadre d'une convention FNE-Formation, les entreprises s'engagent, en plus des obligations définies dans l'article 5, de maintenir l'emploi des salariés en FNE-Formation pendant toute la durée de l'application de la convention.

Article 7 | 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 institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

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

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

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, 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.

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, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

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

Article 8 | Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi est constituée, composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit tous les 2 mois pour apprécier l'impact du dispositif, par une synthèse des demandes homologuées.

Elle sera informée lorsque des entreprises auront, malgré le dispositif de l'APLD, procédé à des licenciements économiques. L'information portera également sur le remboursement des sommes perçues au titre de ce dispositif ou si elles en ont été exonérées.

À cet effet, les entreprises utilisatrices du dispositif de l'APLD prévu au présent accord, adresseront au secrétariat de la CPPNI le document après homologation de l'administration.

Article 9 | *Date d'effet. Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois de son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Il pourra être révisé sur demande des organisations syndicales représentatives après la première commission de suivi.

Article 10 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document unilatéral de l'entreprise (de l'établissement)

Le présent document s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. Il est destiné, conformément à ces textes, à mettre en application l'accord de branche relatif à l'APLD liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Préambule

Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise et perspectives d'activité de l'entreprise de l'établissement.

À préciser :

La perte de chiffre d'affaires, la perte de résultats, ou la perte de parts de marché, pourra être justifiée par les bilans pouvant remonter jusqu'aux 3 dernières années, accompagnés si nécessaire d'un rapport de l'expert-comptable sur les difficultés rencontrées et portant sur les perspectives économiques et financières pour les mois à venir.

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

La mise en œuvre de ce dispositif a été rendue possible du fait de la signature de l'accord de branche en date du, étendu par arrêté du Toutefois ce dispositif est subordonné à l'homologation par l'administration du présent document unilatéral.

Article 1^{er} | Objet

Ce document unilatéral s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche précité relatif à l'activité partielle de longue durée et plus particulièrement de ses articles 3 et 4.

Article 2 | Salariés concernés

Option 1

Sont concernés par le dispositif d'activité partielle, tous les salariés de l'entreprise pendant les jours de fermeture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Option 2

Sont concernés les salariés de l'établissement suivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail :

- ... ;
- ... ;
-

Les salariés concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont affectés aux services de l'entreprise précisés ci-dessous :

- ... ;
-

Article 3 | Période d'activité partielle

La période d'activité partielle est prévue à partir du et jusqu'au
En fonction de l'évolution de l'activité de l'entreprise cette période pourra être modifiée et renouvelée dans les conditions légales.

Article 4 | Modalités de l'activité partielle

Décrire les modalités (fermeture certains jours, réduction hebdomadaire, réduction journalière)

Exemple :

L'horaire de travail des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle sera réduit au maximum de ... % (maximum : 40 % par semaine) ou, si autorisation de l'administration, 50 %.

Cette réduction s'applique également de manière proportionnelle aux salariés à temps partiel concernés sous réserve que la réduction du temps de travail, n'entraîne pas une durée du travail inférieure à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures par semaine.

Article 5 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (éventuellement : RTT, jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Article 6 | Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

6.1. Préservation des emplois

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

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement économique au sein de l'entreprise pendant toute la durée du recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle et dans un délai de 3 mois suivant l'échéance du dispositif.

6.2. Formation

■ Rappel des dispositions de l'accord de branche :

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

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés dans leur emploi afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties 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.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formation certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des

acquis de l'expérience (VAE) et favoriseront aussi les périodes de formations des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org>).

Les projets de formation certifiante, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

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

■ Éventuellement, autres dispositions :

- ... ;
-

Article 7 | Indemnisation des salariés

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur et en conformité avec l'accord de branche du ... (75 % de la rémunération brute).

Le dirigeant salarié de l'entreprise mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engage, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter sa rémunération pendant la durée d'application du dispositif pour tenir compte des efforts consentis par les salariés.

Éventuellement :

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

Pour ces salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion définies par voie réglementaire.

Article 8 | Demande d'homologation

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

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise) :

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE). L'avis a été sollicité à partir d'un document de consultation établi conformément à l'article 3 de l'accord de branche.

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

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

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

La demande d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 9 | Informations des salariés et du CSE

Les salariés susceptibles d'être concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle sont informés collectivement par l'affichage de l'accord de branche puis individuellement par tout moyen (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise. Cette information est faite 7 jours francs avant la mise en œuvre du dispositif.

(En présence d'un CSE)

Le comité social et économique (CSE) reçoit tous les mois les informations suivantes :

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

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer date certaine à cette information (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Article 10 | Date d'effet

Le présent document unilatéral et le dispositif de mise en œuvre qu'il comporte entrent en vigueur le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au *(à préciser : durée de l'activité partielle).*

Fait à, le

La direction.

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 26 mars 2021

à l'accord du 26 janvier 2021
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)
liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2150537M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour finalité, à la demande de l'administration du travail, d'élargir le champ d'application de l'accord du 26 janvier 2021 conclu dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager.

L'accord précité ayant été réservé aux entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant a pour objectif d'en permettre l'application à toutes les entreprises sans distinction d'effectif.

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

Le 2^e alinéa du préambule est abrogé et remplacé par ce second alinéa ainsi rédigé :

« La limitation de l'activité à la vente sur les rayons de produits dits "essentiels" et la limitation au retrait de commandes et livraison clients a réduit le chiffre d'affaires de certaines entreprises et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés qui ont déjà souffert de l'effet du 1^{er} confinement, rappelant que ces entreprises de moins de 50 salariés représentent la majeure partie des commerces de la profession. »

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Dans l'article 1^{er} « Champ d'application », les mots « de moins de 50 salariés » sont supprimés.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Avant l'article 8 « Commission de suivi », il est rajouté un nouvel article 8 ainsi rédigé :

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

Pour les raisons évoquées dans le préambule du présent accord, les parties estiment que son contenu est particulièrement adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. »

Article 4 | Annexe

Dans l'introduction du document annexé à l'accord, les mots « de moins de 50 salariés » sont supprimés.

Article 5 | Numérotation

Les articles 8, 9 et 10 deviennent respectivement les articles 9, 10 et 11.

Fait à Paris, le 26 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 52 du 26 mars 2021
relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021

NOR : ASET2150534M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Article 2 | Salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} mai 2021 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 554,81	10,25
	2	1 559,56	10,28
	3	1 570,26	10,35
II	1	1 606,43	10,59
	2	1 647,29	10,86
	3	1 688,08	11,13
III	1	1 725,53	11,37
	2	1 766,28	11,65
	3	1 807,01	11,92
IV	1	1 865,49	12,30
	2	2 088,70	13,77
	3	2 310,15	15,23

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 792,75	2 098,08
II	34 127,55	2 615,15
III	40 793,67	3 125,96
IV	47 444,66	3 635,52

Article 3 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1^{er}.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

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

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Dénonciation par lettre du 2 mars 2018

par la CAPEB Charente de la convention collective du bâtiment
de la Charente du 10 février 1955 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150522M

IDCC : 1597

CAPEB Charente
24, rue du Docteur Guy Ragnaud
16000 Angoulême

Angoulême, le 2 mars 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la restructuration des branches engagée dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous informons par le présent courrier la dénonciation de la convention collective du bâtiment de la Charente du 10 février 1955 et de l'ensemble de ses avenants.

CAPEB a informé l'ensemble de ses partenaires sociaux par lettre recommandée le 9 février 2018.

Vous trouverez à cet effet la copie desdits courriers et les accusés réception.

Aussi nous tenons à vous informer que la CAPEB Charente-Maritime donne mandat à la CAPEB, 2, rue Béranger, 75140 Paris, Cedex 03, 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.

Je vous prie d'agréer, madame, monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

CAPEB Charente.

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Dénonciation par lettre du 19 février 2018

de la CAPEB Doubs de la convention collective des ouvriers
du bâtiment du Doubs du 25 juin 1956 et l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150527M

IDCC : 1597

Chambre des artisans
et des petites entreprises du bâtiment
6, rue du Muguet,
25000 Besançon.

Besançon, le 19 février 2018.

Madame, 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 des ouvriers du bâtiment du Doubs du 25 juin 1956 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, le CAPEB 25 donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, 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, madame, monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

CAPEB Doubs.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Dénonciation par lettre du 9 février 2018

par la FFB Occitanie de la convention collective des ouvriers du bâtiment
de la région Languedoc-Roussillon du 30 juin 1955
et de la convention collective régionale des ouvriers employés
par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés du 28 janvier 2002

NOR : ASET2150525M

IDCC : 1596

Fédération française du bâtiment
FFB Occitanie
11, boulevard des Récollets,
31400 Toulouse.

Toulouse, le 9 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 des ouvriers du bâtiment de la région LR (Aude-Gard-Hérault-Pyrénées orientales) du 30 juin 1955 ;
- la convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés du 28 janvier 2002.

Ces dénonciations font 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 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 le président, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

FFB Occitanie.

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Dénonciation par lettre du 13 février 2018

par la CAPEB Loire
de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la Loire
du 13 octobre 1995 et de ses avenants

NOR : ASET2150529M

IDCC : 1597

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises
du bâtiment de la Loire
13, rue Camille-de-Rochetaillée,
BP 759,
42951 Saint-Étienne Cedex 09.

Saint-Étienne, le 13 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 départementale des ouvriers du bâtiment de la Loire du 13 octobre 1995 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la CAPES Loire donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris, Cedex 03, 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 le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Dénonciation par lettre du 12 février 2018

par la CAPEB Belfort
de la convention collective de l'industrie du bâtiment du Territoire de Belfort
du 31 octobre 1956 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150528M

IDCC : 1597

Chambre de l'artisanat
et des petites entreprises du bâtiment
du Territoire de Belfort
6, rue du Rhône, 90000 Belfort.

Belfort, le 12 février 2018.

Madame, 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 de l'industrie du bâtiment du Territoire de Belfort du 31 octobre 1956 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la CAPEB du Territoire de Belfort donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, 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, madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

CAPEB Belfort.

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Dénonciation par lettre du 9 février 2018

par la FFBTG de la convention collective des ouvriers du bâtiment,
de l'équipement électrique, et des travaux publics du Tarn-et-Garonne
du 26 juin 1963 et l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150523M

IDCC : 1597

Fédération du bâtiment et des travaux publics
de Tarn-et-Garonne (FFBTG)
82, avenue du Portugal, ZA Albasud,
82000 Montauban.

Montauban, le 9 février 2018.

Madame, 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 des ouvriers du bâtiment, de l'équipement électrique, et des travaux publics du Tarn-et-Garonne du 26 juin 1963 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération BTP 82 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, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sincères salutations.

Fédération du bâtiment et des travaux publics
de Tarn-et-Garonne.

Accord collectif national

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 3 du 17 février 2021
à l'accord collectif national du 25 novembre 2016
relatif aux conditions de vie au travail

NOR : ASET2150540M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SU UNSA ;

SNE CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les conditions de vie au travail le 25 novembre 2016 dans la branche Caisse d'épargne.

Cet accord, à durée déterminée de 3 ans, vise la promotion des actions d'amélioration des conditions de vie au travail à travers l'accompagnement des transformations digitales, la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle, l'organisation du travail et le management dans les relations de travail.

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant de prorogation jusqu'au 30 avril 2020, puis d'un second avenant de prorogation jusqu'au 31 décembre 2020, destinés à la recherche de pistes de travail nouvelles par le biais de la mise en place de groupes de travail paritaires sur la qualité de vie au travail.

À la fin des négociations du nouvel accord relatif à la qualité de vie au travail en 2020, l'inter-syndicale CFDT, SNE CGC, SU UNSA a sollicité la prorogation de l'accord sur les conditions de vie au travail signé le 25 novembre 2016 jusqu'au 31 décembre 2021 et la poursuite des négociations en 2021 afin d'intégrer les dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020. Dans ces conditions, après 5 séances de négociation et de nombreuses modifications apportées au projet d'accord sur la qualité de vie au travail, la direction propose de reporter la poursuite de ces négociations à l'agenda social 2022 et de proroger l'accord actuel sur les conditions de vie au travail.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu de proroger l'application de l'accord sur les conditions de vie au travail signé le 25 novembre 2016 jusqu'au 30 juin 2022.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de proroger l'application de l'accord collectif de branche relatif aux conditions de vie au travail conclu le 25 novembre 2016 dans toutes ses dispositions.

Les parties conviennent de reprendre les discussions relatives à la négociation de l'accord sur la qualité de vie au travail, tant à distance qu'en présentiel selon l'appréciation de chaque participant et dans le respect des recommandations des autorités sanitaires.

Il est entendu entre les parties que si un accord venait à être signé avant le 30 juin 2022, il viendrait se substituer automatiquement et de plein droit au présent avenant.

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant de prorogation est conclu pour une durée déterminée. Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2021.

Article 2.2 | Dépôt et publicité de l'avenant

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

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

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

Fait à Paris, le 17 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2021-01 du 1^{er} avril 2021
relatif à la mise à jour des emplois du personnel non-cadre

NOR : ASET2150539M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) rappellent leur engagement, issu de l'accord-cadre « Emploi-formation » conclu le 3 juin 2020, visant à mettre à jour les définitions des emplois prévues dans la convention collective nationale (CCN) des CLCC.

Cette mise à jour a pour triple vocation :

- de prendre en compte l'évolution des emplois et d'en fournir une définition actualisée, complète et claire ;
- de permettre l'ajout de nouveaux emplois ;
- de supprimer les emplois devenus obsolètes.

Pour satisfaire à leur engagement et permettre une meilleure adéquation des dispositions conventionnelles de branche à la réalité des emplois dans les centres, les partenaires sociaux conviennent de remplacer les définitions actuelles des emplois non-cadres par des fiches emplois définissant plus précisément les missions et les activités caractérisant l'emploi concerné et les connaissances nécessaires à l'exercice de cet emploi.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Modification de l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre »

Les définitions des emplois du personnel non-cadre mentionnées à l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » sont supprimées et remplacées par les fiches emplois annexées au présent avenant.

L'article A-1.1.5.1 est désormais rédigé comme suit :

« Les définitions des emplois du personnel non-cadre sont répertoriées en annexe II, chapitre II.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux. Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée *a minima* tous les 5 ans.

Chaque poste est rattaché à un emploi. Ce rattachement devra tenir compte des évolutions éventuelles des emplois et des postes. »

Il est ainsi créé une annexe II « Définition des emplois » en annexe de la convention collective nationale des CLCC organisée comme suit :

Un chapitre I^{er} intitulé « Base commune à tous les emplois » rédigé de la manière suivante :

« Pour l'ensemble des emplois relevant de la présente annexe, et selon leur nature, il est convenu que les activités suivantes leur sont communes :

- participer à l'orientation des patients et/ou des visiteurs ;
- participer à l'accueil et à la formation des stagiaires et des nouveaux dans l'équipe ;
- connaître les outils liés à l'exercice de son activité (logiciel, outil de liaison, de transmission...) ;
- repérer et signaler les dysfonctionnements, et participer à leur analyse ;
- appliquer la politique qualité, de gestion des risques et de sécurité (traçabilité) ;
- appliquer les règles d'hygiène et de sécurité et alerter en cas de non-respect constaté ;
- contribuer à l'élaboration des protocoles et procédures ;
- travailler en équipe ;
- appliquer la politique de développement durable ;
- contribuer à la lutte contre les infections nosocomiales ;
- respecter les droits du patient et le secret professionnel. »

Un chapitre II intitulé « Définition des emplois du personnel non-cadre » composé des fiches emplois du personnel non-cadre annexées au présent avenant.

Article 2 | Modification de l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres »

Les emplois suivants sont supprimés de la grille de classification des personnels non-cadres mentionnée à l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » :

- aide de laboratoire ;
- aide-diététicien ;
- employé d'archives ;
- technicien comptable ;
- technicien en iconographie ;
- technicien d'exploitation informatique ;
- documentaliste ;

- informaticien d'études ;
- technicien biologiste.

L'emploi de technicien de maintenance biomédicale est renommé technicien de maintenance.

Article 3 | Modification de l'article A.1.3.2 « Rémunérations au 1^{er} janvier 2021 »

Les emplois suivants sont supprimés de la grille de rémunérations mentionnée à l'article A-1.3.2 « Rémunérations au 1^{er} janvier 2021 » :

- aide de laboratoire ;
- aide-diététicien ;
- employé d'archives ;
- technicien comptable ;
- technicien en iconographie ;
- technicien d'exploitation informatique ;
- documentaliste ;
- informaticien d'études ;
- technicien biologiste.

L'emploi de technicien de maintenance biomédicale est renommé technicien de maintenance.

Article 4 | Modification de l'annexe « Avenant n° 99-01 »

L'annexe « Avenant n° 99-01 » intitulée « Règles relatives à l'application du nouveau système de classification du personnel non-praticien » est renommée « Annexe 4 "Cotations des emplois du personnel non-cadre" ».

Seul est conservé le tableau des cotations des emplois du personnel non-cadre avec les modifications suivantes :

- « – les emplois d'aide de laboratoire, d'aide-diététicien, d'employé d'archives, de technicien comptable, de technicien en iconographie, de technicien d'exploitation informatique, de documentaliste, d'informaticien d'études et de technicien biologiste sont supprimés ;
- l'emploi de technicien de maintenance biomédicale est renommé technicien de maintenance. »

Article 5 | Dispositions transitoires

Dans un délai maximum de 6 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant, les centres procéderont au repositionnement des postes rattachés aux emplois supprimés mentionnés aux articles 2, 3 et 5 en respectant les principes suivants :

- l'emploi le plus approchant de l'emploi supprimé devra être recherché à partir d'une analyse comparée des activités et des connaissances les plus significatives de la fiche de poste du salarié ;
- le nouvel emploi de rattachement devra relever du même groupe de rémunération *a minima*, voir du groupe de rémunération supérieur si l'analyse comparative le justifie ;
- le repositionnement du salarié ne pourra entraîner aucune réduction de la rémunération du salarié ;
- le salarié concerné conservera la totalité des éléments de rémunérations dont il bénéficiait avant ce repositionnement, y compris :
 - les années d'éligibilité acquises sur son palier de rémunération (rémunération minimale annuelle garantie). Ainsi, pour exemple et *a minima*, un salarié ayant atteint le 1^{er} palier du

- groupe B depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe B (RMAG 1) et conservera 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^e palier du groupe B (RMAG 2) ;
- le pourcentage de la prime liée à l'expérience professionnelle (PEP) ;
 - le montant de la bonification acquise de carrière (BAC) ;
 - et, le cas échéant, tout autre élément de rémunération.

Article 6 | Renumerotation des annexes de la convention collective nationale des CLCC

Au regard de la création de nouvelles annexes mentionnées aux articles 1^{er} et 4 du présent avenant, les annexes actuelles de la convention collective nationale des CLCC seront renumérotées.

Article 7 | Suivi de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer une fois par an en vue d'assurer la mise à jour des fiches emplois mentionnées à l'article 1^{er}.

Il est préconisé de réviser annuellement 1/5 de ces fiches.

Le nombre de fiches emplois révisées annuellement fera l'objet d'un tableau de suivi communiqué aux organisations syndicales.

Article 8 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

De mention expresse, le présent avenant ne saurait entrer en vigueur qu'à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 9 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Définition des emplois du personnel non-cadre

Les fiches emplois du personnel non-cadre sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.3.1.1. de la présente convention collective.

Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Agent de service
Missions principales
Effectuer, sur consignes précises d'exécution, des travaux divers tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, restauration, entretien...
Activités
Réapprovisionner quotidiennement son chariot en matériel Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux Assurer la distribution du linge Assurer la traçabilité des actions réalisées en bio-nettoyage/gestion du linge
Connaissances
Connaître les règles de base du bio-nettoyage et les protocoles d'hygiène Connaître les moyens de protection (protection personnelle, protection du patient et de l'environnement).
Formation/expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière

Employé administratif
Missions principales
Effectuer diverses tâches administratives
Activités
Exécuter des travaux de saisie de données et d'informations Assurer les copies, les courses, le classement et/ou l'archivage Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes et orienter les interlocuteurs
Connaissances
Connaître les outils de communication de base
Formation/expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière

Employé administratif qualifié
Missions principales
Enregistrer et traiter des informations numériques et/ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre des procédures définies

Employé administratif qualifié
Activités
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Exécuter des travaux de saisie de données et d'informations, compléter des documents
Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement
Assurer le classement et l'archivage
Exécuter des travaux de contrôle de conformité, gestion de dossiers, facturation dans le cadre de procédures définies
Connaissances
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Connaître les processus administratifs de son secteur d'activité
Formation/expérience
CAP/BEP et/ou expérience équivalente

Ouvrier spécialisé
Missions principales
Exécuter des travaux élémentaires d'entretien, de nettoyage ou de logistique sur la base de consignes précises d'exécution
Activités
Assurer la manutention et réaliser la préparation (traitement, conditionnement, approvisionnement) des produits avant production, mise en service ou distribution (préparation culinaire, emballage/déballage de produits/matériel...)
Assurer la maintenance courante des installations, matériels, réseaux ou bâtiments
Mettre en place les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène, de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels
Évaluer ses besoins en outils, produits et/ou matériel
Assurer l'entretien courant et préventif de son matériel (machines, outillages...)
Assurer la propreté et le dégagement des surfaces et du lieu de travail.
Connaissances
Connaître les normes et réglementations
Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement
Connaître les installations et matériels
Formation/expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière.

Agent de service qualifié
Missions principales
Effectuer, sur consignes précises d'exécution, des travaux divers tels que nettoyage, hygiène, tâches de liaisons et manutention, entretien, sécurité...
Contribuer à la qualité de l'environnement et au confort des patients et/ou des visiteurs

Agent de service qualifié
Activités
<p>Réapprovisionner quotidiennement son chariot en matériel</p> <p>Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux</p> <p>Assurer des prestations de service pour les patients et/ou les visiteurs (repas, crèche, bar...)</p> <p>Assurer la distribution du linge</p> <p>Assurer la traçabilité des actions réalisées en bio-nettoyage/gestion du linge</p> <p>Participer à la gestion du distributeur de linge</p> <p>Collaborer périodiquement avec l'équipe soignante dans l'exécution d'activités d'entretiens techniques programmables</p> <p>Participer à la mise en application de nouvelles procédures de nettoyage en réalisant des tests sur le terrain</p>
Connaissances
<p>Connaître les règles de base du bio-nettoyage et les protocoles d'hygiène</p> <p>Connaître la spécificité technique de chaque service de soins</p> <p>Connaître le logiciel de gestion du linge</p> <p>Connaître les moyens de protection (protection personnelle, protection du patient et de l'environnement)</p> <p>Connaître les moyens de traçabilité des interventions</p>
Formation/expérience
<p>CAP/BEP/Bac pro dans le domaine de l'hygiène, environnement, bio-service et/ou expérience équivalente</p>

Brancardier
Missions principales
<p>Assurer le transport, l'accompagnement et la manutention des patients en adaptant les modalités du transport en fonction de l'état du patient et des informations reçues</p> <p>Assurer, le cas échéant, des tâches complémentaires en lien avec la définition de l'emploi d'agent de service qualifié</p>
Activités
<p>Accueillir le patient ; se présenter et vérifier son identité</p> <p>Rassurer le patient (temps d'attente, déroulement des examens...)</p> <p>Recueillir et transmettre auprès des autres acteurs l'ensemble des informations écrites et orales nécessaires à la continuité des soins</p> <p>Accompagner les patients et/ou leur famille lors des différents déplacements vers le plateau technique ou les services d'hospitalisation</p> <p>Assurer le transport médicalisé en adaptant le matériel nécessaire à la sécurité du patient</p> <p>Assurer la manutention du patient dans les règles de confort et de sécurité (installation du patient sur lit fluidisé, table opératoire, brancard...)</p> <p>Participer au transport des défunts</p> <p>Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux relatifs à ses activités</p> <p>Assurer l'acheminement de différents produits (produits sanguins, chimiothérapies...) et matériels (tubes...)</p>

Brancardier
Connaissances
<p>Connaître la structure de l'établissement, son organisation, son fonctionnement général et les circuits internes</p> <p>Connaître la procédure de transport d'un patient immunodéprimé ou infecté</p> <p>Connaître les techniques de manutention (gestes et postures)</p> <p>Connaître le protocole de transport des défunts et les rites applicables aux différentes croyances et/ou religions</p> <p>Connaître les protocoles de nettoyage et/ou d'hygiène et/ou de décontamination des locaux et du matériel courant se rattachant à la profession</p> <p>Connaître les règles de base d'hygiène</p> <p>Connaître le petit matériel médical</p> <p>Connaître les règles de base de la communication dans le cadre de la relation avec le patient</p> <p>Connaître les protocoles d'identité-vigilance</p>
Formation/expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière

Agent d'accueil/standardiste
Missions principales
<p>Recevoir, accueillir et identifier les personnes physiques (patients, visiteurs...) et/ou les communications téléphoniques</p> <p>Renseigner et orienter les différents interlocuteurs</p> <p>S'assurer de la prise en charge des exigences du patient et de la qualité des prestations</p> <p>Participer à des tâches administratives et/ou logistiques et/ou en lien avec la sécurité</p>
Activités
<p>Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs</p> <p>Prendre les messages et en assurer le suivi</p> <p>Organiser la banque d'accueil et actualiser les sources documentaires</p> <p>Assurer la vente additive (restaurant, bar, boutique...)</p> <p>Assurer la continuité et veiller à la qualité des prestations de services (TV, téléphone...), informer et conseiller sur l'utilisation et le fonctionnement des équipements</p> <p>Assurer une information sur la facturation</p> <p>Assurer le lien avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements (transport, transferts...)</p> <p>Assurer la réception et l'envoi des colis et plis</p>
Connaissances
<p>Connaître les techniques de communication (téléphonique, gestion de l'agressivité...)</p> <p>Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes</p> <p>Connaître les logigrammes de distribution des appels</p> <p>Connaître les prestations hôtelières et techniques associées à leur mise en œuvre</p> <p>Connaître les conditions générales de prise en charge de séjour</p> <p>Connaître les circuits et partenaires extérieurs à l'établissement</p>

Agent d'accueil/standardiste
Connaître l'environnement géographique de la ville et sa région
Connaître les principes et les techniques de base de gestion d'une caisse
Formation/expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière

Technicien administratif
Missions principales
Enregistrer et traiter des informations numériques et/ou alphabétiques, en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou législatives définies. Cet emploi intervient principalement dans les services de direction, comptabilité, achats, gestion des ressources humaines...
Préparer les éléments de réponse ou d'informations sur les sujets liés à l'activité pour laquelle il intervient
Activités
Collecter, classer, extraire, traiter, mettre en forme des données existantes, notamment à l'aide des outils informatiques et des logiciels métier
Instruire des dossiers techniques pour préparer une prise de décision courante
Participer à la mise à jour des procédures relevant de l'activité de son service
Rendre compte de son activité
Informier et conseiller les utilisateurs (questions de premier niveau)
Connaissances
Connaître les procédures et modes opératoires en vigueur dans son domaine
Savoir apporter des conseils spécifiques à son domaine d'activité (référént)
Maîtriser les techniques de synthèse et de rédaction (document, rapport...)
Savoir produire un document conforme aux critères de présentation en vigueur
Formation/expérience
CAP/BEP et/ou expérience équivalente

Technicien
Missions principales
Réaliser des travaux complexes nécessitant une formation professionnelle spécialisée, principalement dans les domaines techniques (par exemple : stérilisation, logistique, assistance sur plateau technique, diététique)
Participer à la conception et à l'élaboration de procédés et consignes de maintenance et d'utilisation
Activités
Organiser les commandes selon les besoins, les réceptionner et en contrôler la conformité
Réaliser des opérations de maintenance, d'entretien, d'installation de matériel/dispositifs/d'équipements
Participer aux inventaires
Respecter les protocoles (d'hygiène, de sécurité...)
Assurer la traçabilité de son intervention
Contribuer à la démarche qualité, à la démarche de gestion des risques

Technicien
Connaissances
<p>Connaître les procédures et modes opératoires en vigueur dans son domaine</p> <p>Maîtriser les savoir-faire techniques liés à une activité ou à un champ d'activité</p> <p>Connaître les moyens et règles de traçabilité des interventions</p>
Formation/expérience
<p>CAP/BEP et/ou expérience équivalente</p> <p>Habilitations requises</p>

Ouvrier qualifié
Missions principales
Assurer des travaux qualifiés d'entretien, de nettoyage, sécurité ou de logistique sur la base d'objectifs précis en contrôlant la conformité des activités réalisées dans le cadre des procédures en vigueur
Activités
<p>Exécuter des activités/travaux de production, mise en service, distribution ou transport</p> <p>Exécuter les tâches de liaison et de manutention concourant à l'activité</p> <p>Contrôler le respect des procédures et/ou la conformité des produits/prestations réalisés en interne ou fournis par les prestataires extérieurs</p> <p>Participer à l'élaboration de fiches techniques, à la définition des processus de travail liés à son domaine</p> <p>Apporter des explications, des renseignements techniques ou de fonctionnement</p> <p>Mettre en place les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels</p> <p>Évaluer ses besoins en outils, produits et/ou matériel</p> <p>Assurer l'entretien courant et préventif de son matériel (machines, outillages...)</p> <p>Assurer le suivi et la traçabilité des actions engagées</p>
Connaissances
<p>Connaître les normes et réglementations</p> <p>Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement</p> <p>Connaître les installations et matériels</p> <p>Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes</p>
Formation/expérience
<p>CAP/BEP et/ou expérience équivalente</p> <p>Habilitations requises (électricité, cariste...)</p>

Secrétaire
Missions principales
<p>Effectuer des travaux administratifs (secrétariat, comptabilité, gestion, ...) ;</p> <p>Assurer le traitement et gérer la diffusion d'informations.</p>
Activités
<p>Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs</p> <p>Assurer la prise de rendez-vous et tenir à jour les agendas, plannings, échéanciers</p>

Secrétaire
Réceptionner, trier et répartir le courrier reçu et préparer les envois
Veiller à la bonne circulation et à la diffusion ciblée des informations (écrites ou orales) et en assurer le suivi
Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement
Exécuter les travaux de saisie et la rédaction de documents
Mettre à jour les bases de données, fichiers, tableaux, en assurer le classement et l'archivage
Exécuter des travaux de contrôle de conformité, gestion de dossiers, facturation
Connaissances
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Connaître la technique de prise de notes et les règles rédactionnelles
Connaître les processus administratifs de son secteur d'activité
Formation/expérience
Bac pro et/ou expérience équivalente

Ouvrier hautement qualifié
Missions principales
Réaliser des travaux hautement qualifiés, requérant des connaissances approfondies et la définition des modes opératoires avec adaptation des moyens d'exécution
Activités
Effectuer les tâches/travaux hautement qualifiés de production, mise en service ou distribution
Veiller à la qualité des prestations du service en participant à son organisation
Contrôler le respect des procédures de travail
Assurer l'entretien préventif du matériel nécessaire à l'activité
Assurer le suivi et l'entretien des stocks (inventaires, déclenchement des commandes, planification et organisation des sorties, suivi des flux)
Apporter des explications, renseignements techniques ou de fonctionnement
Mettre en place et contrôler les moyens de protection collectifs et individuels nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité des patients, visiteurs ou des personnels
Assurer le lien avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements
Assurer le suivi et la traçabilité et actions engagées
Connaissances
Connaître les normes et réglementations
Connaître les moyens de protection des personnes et de l'environnement
Connaître les installations et matériels
Connaître le fonctionnement de la structure et les circuits internes
Connaître l'ensemble des techniques et les modes d'organisation interne du service concerné
Formation/expérience
Bac pro et/ou expérience équivalente
Habilitations requises (électricité, cariste...)

Aide-soignant
Diplôme requis
<p>Diplôme d'État d'aide-soignant</p> <p>Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS...)</p>
Missions principales
<p>Participer en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou du puériculteur aux soins répondant aux besoins fondamentaux des patients (hygiène, alimentation, prévention de la douleur...) et à l'entretien de leur environnement immédiat</p> <p>Participer à la surveillance de l'état général du patient et de son développement</p>
Activités
<p>Accueillir et installer le patient</p> <p>Informier le patient et son entourage, établir une communication adaptée (recueil des données liées aux patients, compréhension/adaptation au patient, discernement...)</p> <p>Assurer les transmissions orales (avec l'infirmier, le diététicien...) et écrites (saisie des données dans le dossier patient...)</p> <p>Participer à l'éducation du patient et de son entourage (hygiène, nutrition...)</p> <p>Dispenser des soins d'hygiène, de prévention et de confort dans le respect de la personne, conformément aux textes réglementaires et protocoles en vigueur</p> <p>Répondre à des actes de soins en collaboration avec l'infirmier</p> <p>Assurer l'hygiène de l'environnement (linge, nettoyage, décontamination des locaux et des matériels, mise en place des isollements...) selon des procédures de bio-nettoyage</p> <p>Participer à la gestion des déchets hospitaliers</p> <p>Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité</p> <p>Préparer les chariots (diurèse, linge propre, matériel d'intervention) et le matériel nécessaire aux soins (aspiration, oxygène...)</p> <p>Participer à la démarche de gestion des risques</p> <p>Participer à la prise en charge nutritionnelle du patient selon les régimes prescrits</p>
Connaissances
<p>Connaître les principes d'organisation du dossier patient</p> <p>Connaître les bases de la communication et de la relation d'aide</p> <p>Connaître les procédures et modes opératoires de protection des personnels (AES, BMR, en cas d'isolement)</p> <p>Connaître les règles de base d'hygiène et de sécurité et les moyens de lutte contre les infections nosocomiales</p> <p>Connaître les techniques de manutention (gestes et postures)</p> <p>Connaître les protocoles de prise en charge (défunts, rites applicables aux différentes croyances et/ou religions...)</p> <p>Connaître la spécificité de la prise en charge du patient aux différents stades de la maladie</p> <p>Connaître les bases de la nutrition</p>
Auxiliaire de puériculture
Diplôme requis
<p>Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture</p>

Auxiliaire de puériculture
Missions principales :
<p>Participer en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou du puériculteur aux soins répondant aux besoins fondamentaux des enfants (hygiène, alimentation, prévention de la douleur...) et à l'entretien de leur environnement immédiat</p> <p>Participer à la surveillance de l'état général de l'enfant et de son développement</p>
Activités
<p>Accueillir, proposer et accompagner l'enfant dans les activités adaptées (éveil, développement de son autonomie, la vie quotidienne...)</p> <p>Veiller au bien-être physique, affectif et intellectuel de l'enfant afin de favoriser son épanouissement et son autonomie en accord avec les valeurs exposées dans le projet éducatif de la crèche</p> <p>Établir une communication adaptée et informer l'enfant et son entourage, (recueil des données liées aux enfants, compréhension/adaptation à l'enfant, discernement...)</p> <p>Assurer les transmissions orales (avec l'infirmier, le diététicien...) et écrites (saisie des données dans le dossier patient...)</p> <p>Participer à l'éducation du patient et de son entourage (hygiène, nutrition...)</p> <p>Dispenser des soins d'hygiène, de prévention et de confort dans le respect de l'enfant, conformément aux textes réglementaires et protocoles en vigueur</p> <p>Répondre à des actes de soins en collaboration avec l'infirmier</p> <p>Assurer l'hygiène de l'environnement (linge, nettoyage, décontamination des locaux et des matériels, mise en place des isollements, etc.) selon des procédures de bionettoyage</p> <p>Participer à la gestion des déchets</p> <p>Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité</p> <p>Préparer les chariots (diurèse, linge propre, matériel d'intervention) et le matériel nécessaire aux soins (aspiration, oxygène...)</p> <p>Participer à la démarche de gestion des risques</p> <p>Participer à la prise en charge nutritionnelle de l'enfant selon les régimes prescrits</p> <p>Participer à l'élaboration, la réactualisation et la mise en œuvre du projet de service</p>
Connaissances
<p>Connaître les principes d'organisation du dossier patient</p> <p>Connaître les bases de la communication et de la relation d'aide</p> <p>Connaître les procédures et modes opératoires de protection des personnels (AES, BMR, en cas d'isolement)</p> <p>Connaître les règles de base d'hygiène et de sécurité et les moyens de lutte contre les infections nosocomiales</p> <p>Connaître les techniques de manutention (gestes et postures)</p> <p>Connaître les chartes et les protocoles de prise en charge de l'enfant</p> <p>Connaître la spécificité de la prise en charge de l'enfant</p> <p>Connaître les bases de la nutrition infantile</p> <p>Connaître les bases de l'anatomie physiologique et le développement psychomoteur de l'enfant.</p>

Préparateur qualifié en pharmacie
Diplôme requis
Brevet professionnel de préparateur en pharmacie
Missions principales
Assurer la préparation et la reconstitution des médicaments – dont des cytostatiques et/ou radio-pharmaceutiques dans le cadre de protocoles et d’essais thérapeutiques – en fonction des prescriptions médicales
Dispenser les médicaments et dispositifs médicaux
Assurer la gestion des stocks
Appliquer des directives ou des protocoles d’analyses et manipuler des appareils de haute technologie
Activités
Assurer la dispensation des médicaments et dispositifs médicaux en garantissant leur conformité
Procéder à l’analyse de l’ordonnance après validation pharmaceutique
Assurer la préparation, le contrôle et le conditionnement du produit
Assurer la délivrance des médicaments et des dispositifs médicaux
Participer aux essais cliniques
Assurer la traçabilité dans le cadre de la matério et pharmaco-vigilance
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l’activité
Contribuer à la maîtrise du processus qualité
Participer à l’élaboration des procédures, documents qualité, notes d’information sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux
Réaliser, contrôler et valider les différentes étapes du processus de stérilisation
Informers les patients, les équipes de soins et les prestataires externes sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux
Participer à l’actualisation du livret du médicament
Assurer l’entretien des équipements
Assurer une veille dans son domaine d’activité
Connaissances
Connaître les textes réglementaires et les bonnes pratiques en lien avec la profession
Connaître la réglementation relative aux essais cliniques
Connaître les règles de chimio-protection et radioprotection
Formation/expérience
Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière et/ou expérience équivalente

Technicien de recherche clinique
Missions principales
Assister les attachés de recherche clinique (ARC) investigateurs dans la gestion et la logistique des essais relevant du champ de la recherche biomédicale
Participer à la gestion administrative et réglementaire du service en charge des essais cliniques

Technicien de recherche clinique
Activités
<p>Participer à la visite de mise en place de l'étude</p> <p>Recueillir les données dans les cahiers d'observation sur la base de documents sources</p> <p>Répondre aux demandes de correction émanant du promoteur</p> <p>Assurer la préparation logistique nécessaire au déroulement des différentes études (préparation des dossiers, préparation du matériel pour les prélèvements...) et les documents nécessaires à l'inclusion des patients</p> <p>Établir et mettre en œuvre les procédures opérationnelles spécifiques</p> <p>S'assurer de la pertinence des données recueillies et alerter l'ARC investigateur si besoin</p> <p>Organiser et planifier avec l'ARC promoteur les visites de monitoring ou d'audit et s'assurer de la conformité de leur déroulement</p> <p>Assurer la transmission de documents (cahiers d'observations, questionnaires...) aux différents partenaires impliqués (promoteur de l'étude...)</p> <p>Contribuer à la notification et au suivi des événements indésirables graves (EIG)</p> <p>Assurer l'archivage et le classement des éléments constitutifs des études</p>
Connaissances
<p>Connaître le fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité</p> <p>Connaître la réglementation spécifique aux essais cliniques</p> <p>Connaître l'anglais technique</p> <p>Connaître le vocabulaire médical</p>
Formation/expérience
Bac + 2 et/ou expérience équivalente

Technicien de maintenance
Missions principales
<p>Assurer la maintenance préventive/corrective et le suivi technique en relation avec des partenaires internes et externes</p> <p>Collecter les demandes, organiser et suivre les interventions techniques</p> <p>Apporter un soutien technique</p>
Activités
<p>Assurer les interventions dans son domaine technique</p> <p>Participer à la réception, à la mise en service, à la maintenance périodique et aux contrôles qualité des équipements</p> <p>Assurer le fonctionnement et la performance (normes constructeur) des équipements</p> <p>Apporter un support technique aux utilisateurs</p> <p>Participer aux commandes, à la gestion des stocks des équipements, consommables et produits nécessaires à l'activité</p> <p>Participer aux procédures d'essai, tests et recettes</p> <p>Appliquer les plans de maintenance</p> <p>Participer à l'analyse des dysfonctionnements (matéριο-vigilance, suivi des incidents/pannes...)</p>

Technicien de maintenance
Connaissances
<p>Connaître le fonctionnement, les procédures de mise en route et les consignes d'entretien des équipements</p> <p>Connaître les moyens et règles de traçabilité des interventions spécifiques à son domaine d'activité</p> <p>Connaître les moyens de protection de l'environnement professionnel</p> <p>Connaître l'anglais technique le cas échéant</p>
Formation/expérience
Bac + 2 et/ou expérience équivalente

Aide-soignant spécialisé
Diplôme requis
<p>Diplôme d'État d'aide-soignant</p> <p>Diplômes antérieurs équivalents (CAFAS, DPAS...)</p>
Missions principales spécifiques (au moins 2 missions)
<p>Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit, ...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent</p> <p>Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes</p> <p>Être impliqué dans des travaux de recherche en soins</p> <p>Mettre en œuvre une expertise</p>
Activités spécifiques
<p>Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, qualité de vie au travail, qualité, certifications notamment HAS...)</p> <p>Intervenir en tant qu'auditeur ou référent</p> <p>Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance)</p> <p>Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs</p> <p>Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur, ...) en lien avec les autres acteurs internes</p> <p>Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes</p> <p>Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication...)</p>
Connaissances spécifiques
<p>Connaissances liées à sa spécialité</p> <p>Connaître des techniques de communication orale et écrite</p> <p>Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse</p>

Auxiliaire de puériculture spécialisé
Diplôme requis
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture

Auxiliaire de puériculture spécialisé
Missions principales spécifiques (au moins 2 missions)
<p>Être engagé de façon active et pérenne dans une thématique transversale spécifique (qualité, gestion des risques, audit...) en prenant part à des groupes de travail transversaux ou en tant que référent</p> <p>Transmettre des savoirs et/ou formaliser des pratiques innovantes</p> <p>Être impliqué dans des travaux de recherche en soins</p> <p>Mettre en œuvre une expertise</p>
Activités spécifiques
<p>Intervenir activement sur une thématique transverse, en participant aux groupes de travail, réunions, instances (cartographie des risques, qualité de vie au travail, qualité, certifications notamment HAS...)</p> <p>Intervenir en tant qu'auditeur ou référent</p> <p>Exercer une fonction tutorale (auprès d'un salarié en apprentissage, en contrat de professionnalisation, de reconversion/promotion par alternance)</p> <p>Assurer un rôle de conseil auprès de divers acteurs</p> <p>Construire et/ou animer des formations à l'attention de ses pairs, ses collègues de travail dans son domaine de spécialité (par exemple soins palliatifs, hygiène, douleur...) en lien avec les autres acteurs internes</p> <p>Contribuer à l'élaboration et la formalisation des méthodologies (guides méthodologiques, procédures, logigrammes...) permettant le développement de pratiques nouvelles et/ou innovantes</p> <p>Contribuer à des activités de recherche en soins (information patient, relation avec l'investigateur, publication...)</p>
Connaissances spécifiques
<p>Connaissances liées à sa spécialité</p> <p>Connaître des techniques de communication orale et écrite</p> <p>Connaître des techniques d'animation, des méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse</p>

Diététicien
Diplôme requis
<p>Diplôme d'État de diététicien</p> <p>BTS de diététique</p> <p>DUT spécialité biologie appliquée, option diététique</p>
Missions principales
<p>Établir un bilan diététique personnalisé, les modalités de sa mise en œuvre, traduire la prescription médicale en menus personnalisés dans le but de garantir la couverture des besoins nutritionnels et d'améliorer ou préserver la santé</p> <p>Définir, contrôler et évaluer la qualité de l'alimentation en lien avec les cuisines et les services</p> <p>Contribuer à l'éducation des patients et à la prévention en matière nutritionnelle</p>
Activités
<p>Assurer des consultations diététiques et l'éducation thérapeutique nutritionnelle</p> <p>Identifier les besoins du patient en collaboration avec son entourage en établissant une communication adaptée à tous les stades de la maladie</p> <p>Négocier les objectifs de soin diététique avec le patient et mettre en œuvre le traitement nutritionnel en collaboration avec les autres personnels de santé</p> <p>Garantir l'équilibre et la qualité nutritionnelle de la prestation alimentaire des patients et des personnels ;</p>

Diététicien
Participer à l'élaboration des guides de bonnes pratiques diététiques
Contribuer à l'élaboration, la diffusion, la bonne connaissance et l'évaluation des protocoles d'actes diététiques
Participer à la réalisation et au déroulement d'études et de recherches nutritionnelles
Participer au comité de liaison alimentation et nutrition
Former le personnel en matière d'hygiène alimentaire et de nutrition
Assurer la continuité des soins dans le cadre de l'interface ville/hôpital
Assurer l'organisation logistique du service diététique le cas échéant
Connaissances
Connaître les différentes pathologies cancéreuses, leurs traitements et les bilans cliniques associés
Connaître les séquelles des pathologies et traitements sur l'état nutritionnel du patient
Connaître les règles relatives aux essais cliniques

Assistant de gestion
Missions principales
Collecter et mettre à la disposition des demandeurs d'informations la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins d'information et/ou de formation
Exploiter des informations liées à l'une des activités de gestion administrative du centre
Traiter ces informations dans le cadre des procédures administratives du centre, réaliser des études et des notes
Participer à l'élaboration de procédures de gestion
Activités
Créer et suivre les dossiers, missions ou études
Créer, tenir à jour et exploiter les bases de données, fichiers, tableaux
Assurer les contrôles (suivi des états, contrôle de dossiers), rendre compte des écarts et apporter des justifications ou explications
Participer à la réalisation de bilans, simulations, statistiques, états
Remplir des documents de traçabilité, des déclarations obligatoires, répondre à des enquêtes
Contribuer à la conception et à la mise en place de tableaux de bord, plannings, échéanciers, outils de gestion, indicateurs
Rédiger, classer, archiver, diffuser, transmettre divers documents
Organiser les réunions, déplacements, événements le cas échéant
Réceptionner, trier et répartir le courrier reçu et préparer les envois
Assurer la gestion des messages électroniques
Entretenir la base documentaire
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Veiller à la bonne circulation et à la diffusion ciblée des informations (écrites ou orales) et en assurer le suivi
Prendre contact avec les sociétés prestataires, organismes et autres établissements tiers

Assistant de gestion
Connaissances
Connaître les textes, procédures, techniques de base, technologies et la réglementation applicables dans le domaine d'activité
Connaître les circuits et partenaires extérieurs à l'établissement
Connaître la technique de prise de notes et les règles rédactionnelle
Formation/expérience
BTS/DUT et/ou expérience équivalente

Technicien de laboratoire
Diplôme requis
Diplôme d'État de technicien de laboratoire ou titre de formation reconnu équivalent
Missions principales
Préparer et procéder à l'analyse à des fins médicales et/ou de recherche des prélèvements organiques et biologiques, le cas échéant les effectuer
Contrôler le déroulement des procédures d'analyse et transmettre les résultats pour validation biologique
Mettre en œuvre des techniques nouvelles d'analyse et/ou d'investigation
Activités
Réceptionner, vérifier la conformité des demandes, valider et classer les prélèvements et les demandes d'examens et/ou d'investigation
Effectuer les analyses et/ou les investigations à l'aide des techniques appropriées et assurer la validation technique
Participer à l'identification des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration
Contrôler la fiabilité et la cohérence des résultats et les soumettre au biologiste
Participer à la conservation des prélèvements après analyse
Informier le service prescripteur des problèmes posés
Assurer la saisie informatique, la sauvegarde et l'archivage des résultats
Préparer les solutions stocks et/ou les solutions de travail
Évaluer le niveau des stocks et inscrire des demandes de commande
Surveiller la date de péremption des réactifs et les conditions de stockage
Réaliser la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé
Participer à la rédaction des protocoles et procédures
Connaissances
Connaître les processus d'analyse et/ou d'investigation
Maîtriser l'anglais technique
Connaître les moyens de protection personnelle et de l'environnement

Assistant médical
Missions principales
Assurer la gestion du dossier du patient
Assurer les travaux d'assistantat dans le cadre de l'activité médicale, scientifique et administrative

Assistant médical
<p>Accueillir les patients et organiser le parcours de soins au sein des différents services</p> <p>Recueillir, traiter et transmettre d'informations médicales internes et externes</p>
Activités
<p>Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs</p> <p>Veiller au recueil, à la circulation et à la diffusion ciblée des informations utiles au parcours des patients et en assurer le suivi</p> <p>Contribuer à la gestion et à la tenue du dossier du patient</p> <p>Assurer la saisie, la mise en forme de tous les documents (contrôle qualité)</p> <p>Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité</p> <p>Assurer le classement et l'archivage</p> <p>Collaborer à la préparation des événements internes au service et aux missions affectées au service</p> <p>Assurer la prise de rendez-vous et tenir à jour les agendas, plannings, échéanciers</p> <p>Assurer la préparation administrative et matérielle des consultations (simples ou pluridisciplinaires), des examens, hospitalisations...</p> <p>Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes</p>
Connaissances
<p>Connaître les circuits internes</p> <p>Connaître les procédures relatives à la transmission des informations médicales (droit d'information des patients...)</p> <p>Connaître le vocabulaire médical spécifique à son domaine d'activité</p> <p>Connaître les technologies spécifiques à son domaine d'activité</p>
Formation/expérience
<p>BTS et/ou expérience équivalente</p>

Technicien qualifié
Missions principales
<p>Contribuer, sous l'autorité du cadre responsable de l'activité, à l'analyse des besoins et à la mise au point des informations requises</p> <p>Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières</p> <p>S'assurer du respect des procédures mises en place</p>
Activités
<p>Réaliser les travaux et/ou interventions dans son domaine d'activité</p> <p>Proposer des solutions pour réaliser les actions et travaux demandés</p> <p>Rechercher les informations nécessaires à son activité</p> <p>Assurer une veille technique dans son domaine</p> <p>Constituer et entretenir des banques de données</p> <p>Vérifier et analyser les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée – graphique notamment...)</p>

Technicien qualifié
Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes
Participer à la rédaction des documents qualité
Participer à l'identification des risques et des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration
Connaissances
Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité
Connaître les techniques liées à son domaine d'activité
Connaître l'anglais technique le cas échéant
Formation/expérience
Bac + 2 et/ou expérience équivalente

Orthophoniste
Diplôme requis
Certificat de capacité d'orthophoniste
Missions principales
Sur prescription médicale, assurer la rééducation des troubles de la voix, du langage et de la déglutition après une opération ou une radiothérapie de la bouche ou de la gorge
Activités
Réaliser le bilan et l'évaluation nécessaires à l'établissement du diagnostic orthophonique et du projet thérapeutique, nécessaires à la prise en charge du patient
Prendre en charge le patient individuellement ou en groupe
Prévenir et dépister les troubles du langage, de la communication et des fonctions oro-myo-faciales
Participer aux ateliers d'éducation thérapeutique
Travailler en pluridisciplinarité et pluri professionnalité en collaboration avec l'équipe de soins de support, en apportant expertise et conseil
Assurer et coordonner le suivi et la prise en charge en lien avec les équipes de soins (dans l'établissement et hors établissement)
Participer aux projets de recherche
Effectuer les tâches administratives à l'activité
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie
Connaître les principes d'utilisation du dossier du patient
Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins

Attaché de recherche clinique
Missions principales
Assurer la mise en place et le suivi (monitoring) des études dans le respect des bonnes pratiques cliniques
Accompagner et coordonner les sites investigateurs dans la mise en œuvre des essais cliniques
Organiser et sécuriser l'exploitation des données
Assurer l'information et le suivi des partenaires internes et externes impliqués dans les essais
Participer à la veille réglementaire

Attaché de recherche clinique
Activités
<p>S'assurer du respect des bonnes pratiques cliniques et des normes applicables</p> <p>Créer des documents types conformes au protocole</p> <p>Présenter les documents de l'étude (plaquette, critères d'inclusion/d'exclusion...), sensibiliser l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement</p> <p>Effectuer les visites de présélection, d'initiation, de suivi (monitoring) et de clôture</p> <p>Participer à la présélection et à la sélection des patients à inclure et recueillir les informations nécessaires sur la base des documents élaborés en collaboration avec les équipes soignantes</p> <p>Constituer la demande d'inclusion des patients auprès du promoteur, après recueil du consentement valide et vérification des critères d'inclusion</p> <p>Organiser la logistique des essais (produits, échantillons biologiques, dispositifs médicaux...)</p> <p>Veiller à la mise à jour et au remplissage exhaustif des documents (cahier d'observation, documents administratifs, tableaux de suivi)</p> <p>Contribuer à la détection des événements indésirables graves (EIG) et les déclarer dans le respect des délais réglementaires</p> <p>Vérifier la véracité et la qualité des données relatives aux essais</p> <p>S'assurer de la conformité de la dispensation des traitements au niveau des pharmacies des sites investigateurs</p> <p>Prendre en charge dans les meilleurs délais les demandes des différents partenaires impliqués dans les essais</p> <p>Apporter un soutien technique aux investigateurs, identifier et remonter les difficultés rencontrées par les sites investigateurs et proposer des solutions d'amélioration</p> <p>Transmettre les demandes de correction et de clarification aux sites investigateurs</p> <p>Constituer et mettre à jour des outils de suivi d'activité (tableaux de bord...) et participer au comité de pilotage des études</p>
Connaissances
<p>Connaissance du fonctionnement des logiciels dédiés à l'activité</p> <p>Connaissance de la méthodologie des protocoles des essais cliniques</p> <p>Connaissance de la réglementation spécifique aux essais cliniques</p> <p>Connaissance des bonnes pratiques cliniques</p> <p>Connaissance de la réglementation du dossier médical</p> <p>Connaissance de l'anglais technique</p> <p>Connaissance du vocabulaire médical</p>
Formation/expérience
<p>Bac + 3 et/ou expérience équivalente</p>
Manipulateur d'électroradiologie médicale
Diplôme requis
<p>Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale (DEMER)</p> <p>Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTSIMRT)</p>

Manipulateur d'électroradiologie médicale
Missions principales
<p>Sur prescription médicale, mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation des actes diagnostiques (techniques d'électroradiologie médicale, techniques d'imagerie médicale, exploration fonctionnelle) et thérapeutiques, impliquant l'utilisation des rayonnements ionisants ou non ou d'autres agents physiques</p> <p>Contribuer aux actions de radioprotection, sécurité et contrôle qualité</p> <p>Assurer une prise en charge du patient adaptée à ses besoins et à son état et être garant de la continuité des soins</p>
Activités
<p>Accueillir le patient, contrôler son identité, vérifier les éléments sécuritaires et l'informer sur le déroulement de l'examen et/ou du traitement en s'assurant de la continuité de la prise en charge en coordination avec les autres acteurs</p> <p>Évaluer les besoins et la situation du patient et mettre en œuvre une stratégie de prise en charge adaptée à l'acte et à la situation</p> <p>Préparer le patient selon le protocole d'examen ou de traitement</p> <p>Réaliser le centrage et/ou le paramétrage des appareils de diagnostic ou de traitement et en contrôler la qualité</p> <p>Réaliser les opérations nécessaires à la réalisation de l'acte</p> <p>Préparer et mettre en œuvre l'administration des produits nécessaires à l'obtention d'une image ou à la réalisation d'un acte thérapeutique</p> <p>Mettre en œuvre et conduire des activités de soins en fonction des prescriptions, des protocoles et des informations recueillies</p> <p>Réaliser l'examen ou le traitement selon la prescription médicale</p> <p>Réaliser les tâches d'aide opératoire ou d'assistance du praticien</p> <p>Surveiller le patient pendant la réalisation de l'examen ou du traitement</p> <p>Informier/conseiller le patient sur les suites de l'examen ou du traitement</p> <p>Assurer le traitement et le transfert des informations et des images</p> <p>Mettre en œuvre les règles et pratiques de radioprotection des patients, des personnels et des visiteurs</p> <p>Identifier des situations à risque et anticiper des ajustements ou proposer des mesures correctrices</p> <p>Participer à la gestion des produits et des stocks</p> <p>Participer à la prise en charge des patients inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins</p>
Connaissances
<p>Connaître les différentes pathologies cancéreuses</p> <p>Connaître les différents types d'examen et/ou traitement et leurs effets secondaires</p> <p>Connaître les procédures de mise en route des appareils et leur fonctionnement</p> <p>Connaître les bases de l'ergonomie et les techniques de manutention</p> <p>Connaître les règles de radioprotection</p> <p>Connaître les bases de la physique des rayonnements</p> <p>Connaître les protocoles d'hygiène et d'asepsie</p>

Masseur-kinésithérapeute
Diplôme requis
Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute

Masseur-kinésithérapeute
Missions principales
Prévoir, organiser et dispenser des actes de massage, de gymnastique médicale, de rééducation fonctionnelle et motrice sur prescription médicale
Activités
Réaliser un bilan comprenant diagnostic kinésithérapique et les objectifs de soin ainsi que le choix des actes et techniques appropriées
Réaliser les traitements de rééducation des patients en utilisant les techniques adaptées à leur pathologie
Participer à des actions de prévention à destination des patients et, le cas échéant, des personnels
Établir une communication adaptée aux attentes du patient et de l'entourage, informer sur le déroulement du traitement et éduquer
Assurer l'entretien du matériel et contrôler son état de fonctionnement
Transmettre des données sur l'état du patient aux équipes soignantes et médicales
Assurer la continuité des soins dans le cadre de l'interface ville/hôpital
Connaissances
Connaître les différentes pathologies cancéreuses, leurs traitements, les effets indésirables et les bilans cliniques associés
Connaître la procédure d'utilisation du dossier patient
Connaître les textes régissant la profession

Assistant social
Diplôme requis
Diplôme d'État d'assistant de service social
Missions principales
Mettre en place un soutien social adapté
Évaluer, élaborer et mettre en œuvre un projet permettant la prise en charge des problèmes sociaux et économiques des personnes (patients) concernées et de leur famille, en collaboration avec les équipes médicales et soignantes
Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des patients
Activités
écouter, conseiller et orienter ou assurer une médiation auprès des différents organismes intra et extra-hospitaliers
Identifier les besoins du patient et/ou de la famille et ses modes de fonctionnement en établissant une communication adaptée à tous les stades de la maladie
Informier le patient et son entourage et répondre aux questions sur l'organisation post-séjour
Mettre en place des mesures d'accompagnement et s'engager dans la relation d'aide
Recueillir et transmettre auprès des autres acteurs l'ensemble des informations écrites et orales nécessaires à la continuité des soins
Assurer la continuité de la prise en charge sociale en interne et en externe en lien avec les différents acteurs
Assurer le suivi et la traçabilité des actes et actions engagés
Participer à la détection de la fragilité sociale (programme personnalisé de soins) et au projet personnalisé après cancer (dimension sociale, réinsertion, reprise de travail...)

Assistant social
Connaissances
<p>Connaître les différentes étapes du parcours patient</p> <p>Connaître les modes d'utilisation du dossier patient</p> <p>Connaître les textes réglementaires (notamment le droit des patients et de leur entourage) et les bonnes pratiques en lien avec la profession</p> <p>Connaître le mode pluridisciplinaire de la décision thérapeutique</p> <p>Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins et l'environnement sanitaire et social</p>

Infirmier DE
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier
Missions principales
<p>Prévoir, organiser, dispenser et évaluer les soins relevant de son rôle propre et sur prescription médicale</p> <p>Assurer des actes de soins préventifs, curatifs, éducatifs, de réhabilitation et d'accompagnement en garantissant la sécurité et la continuité de la prise en charge du patient et de son entourage</p>
Activités
<p>Observer, mesurer et recueillir les données cliniques nécessaires à la prise en charge du patient</p> <p>Poser le diagnostic infirmier sur la base du raisonnement clinique et planifier les soins en fonction des examens et interventions prévus</p> <p>Réaliser des actes de soins à visée préventive, diagnostique et thérapeutique et en surveiller les suites</p> <p>Mettre en œuvre les techniques d'accompagnement et de relation d'aide tout au long de la prise en charge du patient et de son entourage</p> <p>Contrôler les activités des aides-soignants et auxiliaires de puériculture</p> <p>Assurer la qualité, la continuité, la sécurité et la traçabilité des soins</p> <p>Faire intervenir les différents professionnels et bénévoles nécessaires à la prise en charge du patient et de son entourage (médecins, psychologues, bénévoles, prestataires de services, services administratifs, assistante sociale, représentants des cultes...)</p> <p>Participer à l'organisation de la continuité des soins hors établissement</p> <p>Assurer le contrôle et la gestion des matériels, dispositifs médicaux et produits nécessaires à la prise en charge du patient</p> <p>Participer à la prise en charge des patients inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins</p> <p>Effectuer les tâches administratives inhérentes à l'activité</p> <p>Élaborer en collaboration avec l'équipe les protocoles de soins infirmiers</p>
Connaissances
<p>Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie</p> <p>Connaître les pratiques infirmières et les principes d'organisation des soins spécifiques en cancérologie</p> <p>Connaître les modalités de prévention des risques professionnels</p> <p>Connaître les principes d'utilisation du dossier du patient</p> <p>Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins</p>

Infirmier de bloc opératoire DE
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier
Missions principales
Réaliser les activités d'instrumentiste et aide opératoire (assister le chirurgien dans l'instrumentation de l'acte opératoire) ou de panseur ou circulant (préparer, organiser et assister l'équipe opératoire pendant l'acte opératoire)
Mettre en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité en tenant compte des risques inhérents à la nature des interventions et à la spécificité des patients, au travail en zone protégée, et à l'utilisation de dispositifs médicaux spécifiques
Activités
Préparer l'environnement opératoire (salle d'opération, champ opératoire...) et effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité
Contrôler les éléments du dossier patient et le compléter
Accueillir le patient en zone péri-opératoire et participer à son installation
Coordonner les équipes pendant la réalisation du geste opératoire, suivre le déroulement et anticiper les besoins des opérateurs
Contrôler l'application des mesures d'hygiène en bloc opératoire et dans les secteurs associés (décontamination, désinfection, stérilisation...)
Instrumenter l'intervention
Assurer l'aide opératoire
Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures
Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'instrumentation et de dispositifs médicaux implantables
Participer à l'ajustement de la programmation
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession
Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en bloc opératoire
Connaître les modalités de prévention des risques professionnels
Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient
Formation/expérience
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire et/ou expérience équivalente.

Infirmier de puériculture DE.
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier
Missions principales
Prendre en charge la réalisation des soins à destination des enfants, adolescents et jeunes adultes et, dans ce cadre, assurer le suivi de leur développement dans leur milieu de vie
Réaliser des actes concourant à l'éducation, la prévention, au dépistage, au diagnostic, au traitement et à la recherche, afin de maintenir, restaurer et promouvoir la santé de l'enfant, adolescent ou jeune adulte
Prendre en charge l'entourage de l'enfant, adolescent ou jeune adulte

Infirmier de puériculture DE.
Activités
<p>Recueillir l'adhésion aux soins de l'enfant et de sa famille</p> <p>Planifier les activités de soins et les activités d'éveil pour les enfants</p> <p>Observer, mesurer et recueillir les données cliniques nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte</p> <p>Poser le diagnostic infirmier sur la base du raisonnement clinique et planifier les soins en fonction des examens et interventions prévus</p> <p>Réaliser des actes de soins à visée préventive, diagnostique et thérapeutique et en surveiller les suites</p> <p>Mettre en œuvre les techniques d'accompagnement et de relation d'aide tout au long de la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte et de son entourage</p> <p>Contrôler les activités des aides-soignants et auxiliaires de puériculture</p> <p>Assurer la qualité, la continuité, la sécurité et la traçabilité des soins</p> <p>Faire intervenir les différents professionnels et bénévoles nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte et de son entourage (médecins, psychologues, bénévoles, prestataires de services, services administratifs, assistante sociale, représentants des cultes...)</p> <p>Participer à l'organisation de la continuité des soins hors établissement</p> <p>Assurer le contrôle et la gestion des matériels, dispositifs médicaux et produits nécessaires à la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte</p> <p>Participer à la prise en charge des enfants, adolescents ou jeunes adultes inclus dans les essais cliniques et à la recherche en soins</p> <p>Effectuer les tâches administratives inhérentes à l'activité</p> <p>Élaborer en collaboration avec l'équipe les protocoles de soins infirmiers</p>
Connaissances
<p>Connaître les textes régissant la profession et les spécificités liées à la cancérologie</p> <p>Connaître les pratiques infirmières et les principes d'organisation des soins spécifiques en cancérologie</p> <p>Connaître les spécificités en cancérologie de la prise en charge de l'enfant, adolescent ou jeune adulte</p> <p>Connaître les modalités de prévention des risques professionnels</p> <p>Connaître les procédures d'utilisation du dossier de soins du patient</p> <p>Connaître les modes de prise en charge du patient dans le cadre d'un réseau de soins</p>
Formation/expérience
Diplôme d'État de puériculteur et/ou expérience équivalente

Attaché de recherche clinique spécialisé
Missions principales
<p>Mettre en œuvre des essais cliniques complexes en oncologie sur les aspects logistiques et opérationnels dans le respect de la réglementation et des bonnes pratiques cliniques</p> <p>Organiser le pilotage des études dont il/elle a la charge</p> <p>Accompagner les nouveaux arrivants et les stagiaires</p>
Activités spécifiques
<p>Participer à l'élaboration des protocoles et donner un avis technique sur les conditions de réalisation de l'étude sur le terrain</p> <p>Former l'ensemble des intervenants sur le protocole et son déroulement</p>

Attaché de recherche clinique spécialisé

Assurer un rôle de conseil sur la revue des documents d'étude promoteur

Évaluer les procédures opérationnelles spécifiques, être force de proposition en matière d'évolutions (et les appliquer si retenues)

Prendre part à l'animation des réunions de comité de pilotage des études

Participer aux réunions de revue des données organisées par le data management

Assurer une fonction de référent technique et contribuer à l'accompagnement des nouveaux arrivants (transmission de compétences techniques)

Intervenir dans le contrôle qualité des documents classés et archivés dans les SMF et TMF

Connaissances

Connaissance des outils de gestion de projets

Connaissance des techniques de conduite et d'animation de réunion

Formation/expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Technicien hautement qualifié

Missions principales

Participer à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ou scientifiques, dans son domaine d'activité, et veiller au maintien de leurs qualités techniques, optimiser leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation

Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières

Coordonner et vérifier dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre

Activités

Réaliser les travaux et/ou interventions dans son domaine d'activité

Proposer des actions d'amélioration de l'organisation du travail

Participer à la définition des spécifications techniques dans le cadre de la rédaction d'un cahier des charges

Rédiger des comptes rendus et des rapports d'activité

Constituer des dossiers techniques pour préparer une prise de décision

Rechercher les informations nécessaires à son activité

Assurer une veille technique dans son domaine

Constituer et entretenir des banques de données

Rédiger des protocoles et procédures/documents qualité

Vérifier et analyser et/ou mettre en valeur les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée – graphique notamment...)

Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes

Assurer la transmission de savoirs/savoir-faire techniques dans son domaine de compétence

Identifier les risques a priori et a posteriori, anticiper les dysfonctionnements, proposer des actions d'amélioration

Technicien hautement qualifié
Connaissances
<p>Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité</p> <p>Connaître les méthodologies d'élaboration d'un cahier des charges</p> <p>Connaître les techniques spécifiques liées à son domaine d'activité</p> <p>Connaître l'anglais technique le cas échéant</p>
Formation/expérience
Bac + 3 et/ou expérience équivalente

Infirmier anesthésiste DE
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste
Missions principales
<p>Réaliser les techniques d'anesthésies générales, locorégionale et la réanimation per opératoire selon les protocoles établis sous la responsabilité du médecin anesthésiste réanimateur</p> <p>Réaliser en salle de surveillance postinterventionnelle les techniques de surveillance postinterventionnelle et la prise en charge de la douleur selon les protocoles établis</p>
Activités
<p>Réparer l'environnement anesthésique (site anesthésique, salle de surveillance postinterventionnelle...), effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité</p> <p>Analyser la situation, anticiper les risques associés en fonction du type d'anesthésie, des caractéristiques du patient et de l'intervention et ajuster la prise en charge anesthésique</p> <p>Renseigner le dossier anesthésique pré, per et postopératoire et assurer les transmissions infirmières pour garantir la continuité de soins</p> <p>Contrôler le fonctionnement et la maintenance du matériel d'anesthésie et de la salle de réveil et/ou de réanimation en collaboration avec l'ingénieur biomédical</p> <p>Analyser le comportement du patient et assurer un accompagnement et une information adaptée à la situation d'anesthésie</p> <p>Participer à l'élaboration et à l'évaluation des protocoles d'anesthésie et de réanimation</p> <p>Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'anesthésie, de réanimation, de médicaments et de dispositifs médicaux implantables</p> <p>Assurer l'entretien et la décontamination des matériels spécifiques à l'anesthésie et la réanimation</p> <p>Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures</p>
Connaissances
<p>Connaître les textes régissant la profession</p> <p>Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en anesthésie et en réanimation</p> <p>Connaître les modalités de prévention des risques professionnels</p> <p>Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient</p>

Chef d'équipe
Missions principales
Animer, coordonner et planifier l'activité d'une équipe de travail, sous la responsabilité d'un encadrant
Apporter aux membres de l'équipe une assistance et des conseils techniques
Contrôler le bon déroulement de la réalisation de l'activité en termes de quantité, qualité, coûts et délais
Activités
Planifier, répartir le travail, superviser et contrôler l'activité de l'équipe
Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés
Animer, informer et coordonner l'équipe sur les aspects techniques du domaine concerné
Assurer un appui technique au sein de l'équipe
Assurer les relais d'information entre les personnels et les encadrants hiérarchiques
Apporter son concours lors de la campagne d'entretiens individuels
Assurer un reporting des activités menées
Assurer les commandes et la gestion des stocks, proposer achats et investissements le cas échéant
Veiller au respect des procédures dans la réalisation des activités de l'équipe
Veiller à une utilisation optimale des moyens dans le cadre fixé par le budget
Participer à l'élaboration des procédures et protocoles et proposer des pistes d'amélioration
Connaissances
Connaître les principes et les méthodes d'organisation du travail
Connaître les techniques d'animation et de communication
Connaître les techniques employées dans le service
Formation/expérience
Bac + 3 et/ou expérience équivalente

Principalat
Missions principales
Garantir la réalisation d'une activité technique/de santé spécialisée constituant un processus de gestion (paye, recrutement, contrôle de gestion, comptabilité, maintenance d'un parc informatique, prévention des risques...)
Coordonner la mise en œuvre de l'ensemble des process concourant à la réalisation de l'activité
Assurer le lien entre les acteurs intervenant dans la mise en œuvre des process
Activités
Assurer un suivi de la mise en œuvre des différents process dans les délais impartis, s'assurer de leur continuité et de leur fluidité
Procéder à l'analyse des besoins liés à son activité
Faire intervenir les différents acteurs concernés et les mettre en relation
Recueillir, analyser et ordonner l'information et la diffuser ou la rendre accessible
Assurer un rôle de conseil technique sur les questions relevant du domaine d'activité
Tester les nouveaux dispositifs
Réaliser les tâches demandant une technicité élevée dans le cadre de la mise en œuvre des process
Garantir le respect des procédures de qualité lors de la mise en œuvre des process

Principalat
<p>Alerter dès la survenance de tout événement indésirable significatif et proposer des mesures correctrices</p> <p>Participer à l'élaboration des procédures</p>
Connaissances
<p>Connaître l'organisation de l'établissement</p> <p>Connaître les procédures et protocoles techniques de son domaine d'activité</p> <p>Connaître les principes de la démarche qualité</p>
Formation/expérience
<p>Bac + 3 et/ou expérience équivalente</p>

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

Accord du 16 mars 2021
relatif à l'activité partielle longue durée (APLD)

NOR : ASET2150531M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle de la chocolaterie biscuiterie confiserie réunit des fabricants-détaillants et des détaillants qui vendent leurs produits aussi bien à une clientèle de particuliers qu'à celle du monde de l'entreprise. Il en découle une grande variété de profils d'entreprise aux sources d'activité plurielles même si la boutique reste le lieu incontournable de vente.

Au-delà de cette diversité, les acteurs du secteur dépendent de l'activité touristique et de la survenance de manifestations et d'événementiels qui ont pour cadre aussi bien le cercle privé (mariage, anniversaire...) que celui de l'entreprise (congrès professionnels, séminaires d'entreprise, événements sportifs ou culturels...).

L'épidémie de « Covid-19 » qui s'est déclarée en mars 2020 et sa persistance dans le temps ont grandement fragilisé les entreprises de la branche quelle que soit la nature de leur activité du fait des mesures de restriction (fermeture des commerces de proximité, interdiction des rassemblements et des manifestations, limitation de la libre circulation des personnes).

Le 1^{er} confinement est intervenu 15 jours avant le début de la campagne de Pâques alors que tous les acteurs du secteur avaient déjà réalisé leur production et effectué la totalité de leurs approvisionnements. Tout au long de l'année 2020, de nombreuses annulations en cascade de manifestations touchant tant le secteur professionnel (événements sportifs ou culturels, séminaires, congrès) que celui des particuliers (mariages, communions...) ont durement réduit l'activité des entreprises de la branche.

La branche des chocolatiers, biscuitiers, confiseurs est directement impactée par les mesures de restriction de circulation des personnes. L'absence de clientèle étrangère dans les grands centres touristiques, la désertification des centres-villes des grandes agglomérations en raison de la mise en place du télétravail, les mesures de contrôle des déplacements des particuliers réduisent au quotidien et de façon inéluctable l'activité de vente en boutique. Le confinement du mois de novembre a entraîné une baisse de fréquentation de plus de 45 % dans les boutiques malgré la mise en place du « Click & Collect ».

Diagnostic

À l'issue de cette année 2020, et de façon inédite, plus de 70 % des entreprises ont connu une baisse de leur activité se répartissant de la façon suivante : 44 % des entreprises ont subi un recul de chiffre d'affaires inférieur à 20 % et 19 % des entreprises entre 20 % et 40 % et 9 % des entreprises avec plus de 40 % de perte de chiffres d'affaires.

Depuis janvier 2021, l'instauration du couvre-feu à 18 heures et la fermeture des galeries marchandes de plus de 20 000 m² ont entraîné une baisse d'activité de plus de 10 % dans la profession du fait de la réduction des amplitudes horaires sur un créneau où les chocolatiers font en moyenne 15 % de leur chiffre d'affaires et du fait de la désaffectation des centres commerciaux, entraînant une chute de chiffre d'affaires de plus de 25 % dans certaines zones.

Par ailleurs, en ce début d'année, l'activité événementielle reste durement touchée du fait de l'interdiction des rassemblements de personnes (cérémonie des vœux, manifestations culturelles, sportives...).

À ce jour, il n'existe aucune certitude sur la relance de l'activité des entreprises. L'échéance du remboursement des PGE au cours de l'année 2021 risque de fragiliser de façon structurelle de nombreuses entreprises, entraînant pour certaines leur disparition et pour d'autres une réduction des dépenses non essentielles à leur survie (cadeaux, communication).

Par ailleurs, les entreprises du secteur font face à une double peine puisque la baisse de leur activité n'est pas suffisamment importante pour prétendre aux dispositifs mis en place par l'État pour les entreprises concernées par des baisses au moins supérieures à 50 % d'activité.

Pour autant, les entreprises de la branche souhaitent conserver leurs effectifs salariés et maintenir cet esprit solidaire d'équipe qui fait la force des entreprises artisanales. Face à ces circonstances exceptionnelles, l'entreprise a aujourd'hui plus que jamais besoin de stabilité pour s'adapter et assurer la pérennité de son activité.

C'est pourquoi, dans cette perspective durable de fragilisation de l'activité des chocolatiers, biscuitiers, confiseurs de France, les organisations représentatives de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la branche ont convenu de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Les organisations représentatives de la branche sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

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

Par cet accord, les organisations représentatives de la branche entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la branche faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

Article 2 | Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1^{er} janvier 1984 (IDCC 1286). En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations représentatives de la branche conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen inférieur à 5 salariés.

Article 3 | Salariés et entreprises éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leurs fonctions ou à la durée contractuelle de travail.

Conformément au décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 (paru au *JO* du 26 mars 2020), les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret du n° 2020-435 du 16 avril 2020 (paru au *JO* du 17 avril 2020) précise que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation activités partielles sont fixes en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :

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

À cet effet, les entreprises sont appelées à recourir à une convention de forfait corrélée à la durée de la période d'activité partielle.

Pour les salariés qui bénéficient du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD), la durée minimale journalière de travail est fixée à 4 heures consécutives.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives de la branche rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Article 4 | Volume d'heures indemnisées

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise.

Il ne peut être cumulé pour 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 partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Sauf cas exceptionnel soumis à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail pour chaque salarié concerné par le dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de 3 jours ouvrables est à respecter auprès du salarié concerné en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Le retour au plein-emploi du salarié mis préalablement en activité partielle est prioritaire sur tout nouveau recrutement d'un salarié en CDD, intérim ou CDI pour les emplois de même catégorie et nécessitant un même niveau de qualification.

Article 5 | Indemnisation perçue par le salarié

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour l'indemnité de congés payés dans la limite d'une rémunération maximale égale à $4,5 \times \text{Smic}$.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le 1^{er} jour de placement dans le cadre de l'APLD de l'entreprise.

L'indemnité horaire nette ne peut être inférieure à 8,11 € sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au Smic horaire, tels que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas, le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire dès lors que les conditions financières de l'entreprise le permettent. Celle-ci doit alors être définie et précisée dans le document établi par l'employeur dans le prolongement du présent accord et soumis à la validation de l'autorité administrative.

Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Article 6 | Dispositif APLD et maintien de droits

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de :

- acquisition des droits à congés payés ;
- ouverture des droits à pension de retraite ;
- garanties de prévoyance et de frais de santé.

Sans qu'il y ait de réductions de droits dans ces matières.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 | Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise, les entreprises de la branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos préalablement à la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions légales en matière de congés payés et de prise de jour de repos restent en vigueur.

Article 8 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les organisations représentatives de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des SARL ;
- présidents et associés des SAS.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Les organisations représentatives de la branche estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours à l'APLD. Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 9 du présent accord.

L'organisme de contrôle chargé de vérifier cette disposition est la DIRECCTE compétente.

Article 9 | Élaboration du document par l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe pour une information en vue d'une consultation. Il doit obligatoirement préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ;

5° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé jusqu'au 31 décembre 2021 ;

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois ;

8° La décision prise par l'employeur au regard de la faculté que l'entreprise a de décider ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, ces derniers sont précisés dans le document.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. Chaque renouvellement doit s'accompagner d'un nouveau diagnostic porté à la connaissance du CSE.

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

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD. Il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

Article 10 | Engagements en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic

visé à l'article 9. Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur.

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

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif, majorée de 3 mois.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Article 11 | Engagements en matière de formation professionnelle

Les organisations représentatives de la branche insistent sur l'importance de mettre en place des actions de formation au profit des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD). Ils incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation 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).

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance de l'activité ou à la mise en œuvre des nouvelles orientations décidées en vue de compenser la baisse d'activité.

Pour ce faire, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD pourra bénéficier d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF par un abondement, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle.

À ces fins, les organisations représentatives de la branche réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de forma-

tion engagés par les entreprises de la branche majoritairement composées de TPE, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche informera la section paritaire professionnelle (SPP) des métiers de l'alimentation de la conclusion du présent accord et lui transmettra une note d'orientation politique afin de prioriser la prise en charge des financements des formations ainsi mises en œuvre et accompagner par conséquent au mieux la relance de l'activité.

Article 12 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

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

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 3 jours ouvrables préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) par écrit (e-mail ou courrier).

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

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

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (s.collin@chocolatiers.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise, dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche.

Un bilan de ces documents sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'à fin de l'entrée en vigueur du présent accord.

Chapitre III Stipulations finales

Article 13 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021.

Les organisations représentatives de la branche s'engagent à faire une évaluation du présent dispositif 3 mois avant son terme et d'ouvrir le cas échéant de nouvelles négociations sur l'activité partielle longue durée.

Article 14 | Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 15 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Article 16 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 16 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

Avenant n° 4 du 19 janvier 2021

à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150530M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les employeurs des obligations mises à leur charge et d'assurer leurs salariés du service des prestations qui leur sont dues.

Article 1^{er} | Modification de l'objet de l'avenant

Le fonds de péréquation a été créé pour assurer à l'employeur le remboursement des congés pour événements familiaux et l'indemnité de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

Cet article modifie la prise en charge à hauteur de 50 % des congés pour événements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale ainsi que 80 % des indemnités légales de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

Article 2 | Cotisations

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut tranches A + B.

Les cotisations du fonds de péréquation sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

Article 3 | Versement des prestations

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

Article 4 | Modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

Article 5 | Délai de prescription

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 6 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2021.

Article 7 | Dépôt. Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

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

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fait à Paris, le 19 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

Avenant n° 5 du 19 janvier 2021

à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150532M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance au niveau national au regard de la réglementation concernant la définition des catégories bénéficiaires, afin d'harmoniser l'assiette de cotisation et la définition du salaire de référence.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3 | Bénéficiaires »

Le présent régime s'applique aux salariés suivants des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie :

- aux salariés relevant de l'article 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN Agirc) ;
- ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'article 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN Agirc). »

Article 2

Les dispositions de l'article 5.2.4 « Salaire de référence » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5.2.4 | Salaire de référence »

La rémunération à prendre en considération est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt y compris les primes. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) »

En tout état de cause, la garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 3

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 modifié par l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015, article 3 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6 | Cotisations et assiette de cotisation »

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,102 % TA-TB	0,068 % TA-TB
Incapacité de travail	0,042 % TA-TB	0,028 % TA-TB
Invalidité	0,036 % TA-TB	0,024 % TA-TB
Rente éducation OCIRP	0,048 % TA-TB	0,032 % TA-TB
Rente handicap OCIRP	0,012 % TA-TB	0,008 % TA-TB
Sous total 1	0,24 % TA-TB	0,16 % TA-TB
Maintien de salaire	0,23 % TA-TB	
Sous total 2	0,47 % TA-TB	0,16 % TA-TB
Indemnité de départ à la retraite	0,00 % TA-TB	
Fonds de péréquation	0,08 % TA-TB	
Paritarisme	0,15 % ST	
Total	0,55 % TA-TB + 0,15 % ST	0,16 % TA-TB
Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.		
Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.		
ST : salaire total.		

Le taux de cotisation est examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime.

Le taux de cotisation peut être révisé à tout moment par accord des parties.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

Article 4 | Formalités administratives

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2021.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fait à Paris, le 19 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3228** | **GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE DE PASSAGES D'EAU**
(Personnel navigant)

Accord du 23 février 2021
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150499M

IDCC : 3228

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

GASPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGIGT CGT ;

FEETS FO ;

FNSM CGT ;

UFM CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les garanties prévoyance de la convention collective nationale du groupement des armateurs de services de passages d'eau permettent au personnel navigant de bénéficier de prestations complémentaires prévoyance lorsqu'ils font l'objet d'une prise en charge par la caisse générale de prévoyance des marins (CGPM) donnant lieu à versement de prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou accident en cours de navigation.

Ce régime de prévoyance est également applicable aux membres du personnel navigant qui font l'objet d'une prise en charge par la caisse générale de prévoyance donnant lieu au versement des prestations en espèces, au titre de l'assurance maladie ou accident hors navigation, lorsque la date de constatation de la maladie ou de l'accident se situe au cours d'une période donnant lieu, en application des lois et règlements en vigueur relatifs au travail maritime ou du contrat de travail maritime, au versement par l'entreprise d'une rémunération.

Dans ce cadre, la présente convention de référencement a pour objet de préciser les engagements de l'organisme assureur vis-à-vis des signataires de celle-ci et de formaliser leurs propres engagements.

La présente convention est établie au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion. Lorsque la législation ou la réglementation viennent modifier la por-

tée des engagements de la présente convention, l'organisme assureur procède à la révision des conditions contractuelles.

I. Dispositions générales

Article 1^{er} | Objet

La présente convention a pour objet la définition des droits et obligations respectifs des signataires et plus particulièrement l'acceptation d'AG2R Prévoyance de son référencement pour assurer les garanties prévues par la convention collective du 23 mai 2018.

Elle précise les modalités d'assurance et de gestion du régime de prévoyance.

Article 2 | Date d'effet. Durée

La présente convention de référencement prend effet au 1^{er} janvier 2021.

Elle est conclue pour une période allant jusqu'au 31 décembre de l'année civile de sa prise d'effet.

Elle pourra être résiliée par les deux parties, à savoir :

- par des partenaires sociaux de ladite convention ;
- par AG2R prévoyance.

Un délai de préavis de trois mois (3 mois) devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les parties prenantes de la présente convention.

La résiliation de la présente convention ne mettra pas fin automatiquement aux contrats de prévoyance souscrits par les entreprises de la branche.

L'organisme assureur pourra procéder à la résiliation des contrats de prévoyance souscrits par les entreprises par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant la fin de l'exercice civil.

Article 3 | Révision

La présente convention de référencement pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties. Les modifications seront étudiées lors d'une commission paritaire et actées en commun par les deux parties.

Les dispositions de la présente convention ont été établies sur la base des lois et règlements en vigueur au moment de sa conclusion.

Article 4 | Délégation de la gestion administrative du régime

a) D'un commun accord entre les parties, la gestion des prestations du régime de prévoyance est confiée à :

SIACI Saint-Honoré, société anonyme à directoire et conseil de surveillance.

Dont le siège social est 39, rue Mstislav-Rostropovitch, 75017 Paris.

Via son centre de gestion Vivinter.

Les modalités et les conditions de délégation de gestion sont définies au sein du protocole de délégation de gestion conclu entre l'organisme assureur et le gestionnaire.

b) La gestion des cotisations est déléguée à :

BSR, SAS au capital de 37 500 €, RCS Nantes 501 744 544.

Article 5 | Adhésion de l'entreprise. Obligations de l'adhérent

À effet du 1^{er} janvier 2021, AG2R Prévoyance propose un contrat d'adhésion aux entreprises à affiliation obligatoire pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche.

L'entreprise concernée, dénommée « l'adhérent » devra retourner à l'institution le bulletin d'adhésion dûment rempli, daté et signé afin d'adhérer au régime.

Le contrat d'adhésion prévoyance est composé de deux parties indissociables :

- les conditions générales AG2R prévoyance ;
- le contrat d'adhésion reprenant la date d'effet, les catégories de personnel assuré, les garanties et cotisations.

L'adhérent devra affilier l'ensemble de ses salariés appartenant aux catégories définies par l'article 6 de la présente convention, sous contrat de travail à la date d'effet du 1^{er} janvier 2021 ainsi que ceux embauchés ultérieurement.

Les salariés bénéficieront des garanties dans les conditions définies à la convention collective du 23 mai 2018 dès leur date d'affiliation au régime de prévoyance.

L'entreprise adhérente devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné, en distinguant les participants en activité sur l'exercice de ceux en arrêt de travail ou en congé de maternité. Cet état récapitulatif comprendra notamment, pour chacun des salariés, le salaire annuel de référence.

Toute modification apportée à la présente convention et au contrat de prévoyance souscrit par les entreprises de la branche est constatée par un avenant signé des parties.

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales AG2R Prévoyance du contrat d'adhésion de l'entreprise pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans la présente convention.

Article 6 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont ceux visés par la convention collective du 23 mai 2018 :

- le personnel navigant qui fait l'objet d'une prise en charge par la caisse générale de prévoyance, donnant lieu au versement des prestations en espèces soit au titre de l'assurance accident du travail maritime, soit au titre de l'assurance maladie en cours de navigation ;
- le personnel navigant qui fait l'objet d'une prise en charge par la caisse générale de prévoyance donnant lieu au versement des prestations en espèces, au titre de l'assurance maladie ou accident hors navigation, lorsque la date de constatation de la maladie ou de l'accident se situe au cours d'une période donnant lieu, en application des lois et règlements en vigueur relatifs au travail maritime ou du contrat de travail maritime, au versement par l'entreprise d'une rémunération.

Ces bénéficiaires sont nommés « salariés ».

Article 7 | Information des salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, AG2R Prévoyance rédigera une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche.

Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de cette notice d'information à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 8 | Arrêts de travail en cours avant adhésion de l'entreprise

Les assurés sont couverts pour les risques nés à compter de la date d'effet de la souscription de l'entreprise.

Par ailleurs, les revalorisations des prestations déjà servies avant l'adhésion au 1^{er} janvier 2021, sont couvertes par la cotisation de 0,03 % prévue à cet effet.

L'entreprise qui adhère doit produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail (incapacité temporaire, invalidité/incapacité permanente professionnelle) sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

Si l'entreprise n'avait pas souscrit antérieurement un contrat collectif de prévoyance complémentaire auprès d'un organisme assureur, les assurés en arrêt de travail à la date d'adhésion de leur entreprise seront indemnisés en contrepartie du paiement d'une surcotisation ou d'une prime unique.

Article 9 | Portabilité

Les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage bénéficient du maintien des garanties du régime dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité s'apprécie en mois dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le dispositif de portabilité cesse dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice de l'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de décès.

II. Garanties

Article 10 | Garanties

Les garanties couvertes sont :

- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente/invalidité.

Incapacité temporaire de travail

En cas de maladie ou accident hors navigation	À compter du 16 ^e jour : 100 % de la rémunération nette en période de congé ^[1] (indemnités de nourriture incluses) sous déduction des indemnités journalières versées par la caisse générale de prévoyance.
Maladie ou accident en cours de navigation ayant donné lieu à une prise en charge de l'employeur	À compter du 31 ^e jour au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail : 100 % de la rémunération nette en période de congé ^[2] (indemnités de nourriture incluses) sous déduction des indemnités journalières versées par la caisse générale de prévoyance.
Maternité	À compter de la mise en inaptitude à la navigation : 100 % de la rémunération nette en période de congés ^[1] (indemnités de nourriture incluses) sous déduction des indemnités journalières versées par la caisse générale de prévoyance.

[1] Rémunération calculée sur la base du dernier jour précédant la date d'arrêt et sous déduction des indemnités versées par la caisse générale de prévoyance, y compris les indemnités de nourriture éventuellement servies par celle-ci.

[2] Rémunération calculée sur la base du dernier jour précédant la date du débarquement et sous déduction des indemnités journalières versées par la caisse générale de prévoyance, y compris les indemnités de nourriture éventuellement servies par celle-ci.

Invalidité et incapacité permanente

Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % de la rémunération brute en période de congé (*)
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie Rente d'accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 66 %	Le versement de la rente est suspendu
(*) Rémunération calculée sur la base du dernier mois précédant la date de prise en charge au titre de l'invalidité par la caisse générale de prévoyance, sous déduction de la pension d'invalidité éventuellement payée par la caisse de retraite des marins, des rentes versées par la caisse générale de prévoyance et le cas échéant de la moitié des revenus professionnels que le participant pourrait bénéficier d'une nouvelle activité.	

Disposition spécifique pour les stagiaires en formation professionnelle

Stage de formation professionnelle dans le cadre du droit à congé individuel de formation	Prestations identiques à celles de maladie ou accident hors navigation : <ul style="list-style-type: none">– si le participant participe au financement du régime, le montant des prestations est servi en totalité ;– dans le cas contraire, le montant des prestations est réduit du pourcentage correspondant au précompte de la cotisation qui, momentanément, ne peut être retenu au participant en formation.
-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Article 11 | Exclusions

Ne sont pas garantis :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- les conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 12 | Maintien des garanties

Les prestations périodiques en cours de service, ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de la résiliation de la convention ou à la date de cessation du contrat de travail, sont maintenues à la date d'effet de la résiliation jusqu'à l'extinction des droits, dans les conditions définies à l'article « Revalorisations ».

AG2R Prévoyance garantit les prestations en cas de passage en invalidité/incapacité permanente des assurés indemnisés au titre de la garantie incapacité temporaire à la date de résiliation du contrat d'adhésion de l'entreprise.

En cas de non-paiement des cotisations par l'entreprise dans les 10 jours de l'échéance fixée, la garantie peut être suspendue 30 jours après la mise en demeure de l'entreprise adhérente.

L'organisme assureur peut dénoncer le contrat d'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours.

Article 13 | Suspension des garanties

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Les garanties reprennent effet dès la reprise du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans le mois suivant la reprise de travail. Au-delà de ce délai, les garanties ne prennent effet qu'au 1^{er} jour du mois civil suivant la réception par l'organisme assureur de la déclaration de l'employeur.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent contrat.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail indemnisée :

Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu à :

- un maintien total ou partiel de salaire versé par l'employeur ;
- ou à une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou pension d'invalidité – d'incapacité permanente) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

les garanties définies au présent contrat sont maintenues au bénéfice du salarié pendant toute la période de suspension de son contrat de travail indemnisée moyennant paiement de la cotisation correspondante dans les conditions applicables aux salariés actifs.

Article 14 | Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus aux catégories de personnel définies par l'article 6 de la présente convention ;
- à la date de la dénonciation de l'accord ou de la présente convention.

Article 15 | Revalorisation des prestations

Les prestations arrêt de travail sont revalorisées suivant l'évolution du salaire forfaitaire de l'ENIM (Établissement national des invalides de la marine).

Cet indice est communiqué par le GASPE au gestionnaire.

La date de revalorisation est fixée au 1^{er} jour du mois suivant la date de notification par le GASPE de la valeur de l'indice de revalorisation ou, le cas échéant, à la date d'application de cette revalorisation salariale si celle-ci est postérieure.

En cas de changement d'organisme assureur des garanties, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme assureur.

III. Cotisations

Article 16 | Taux de cotisation et répartition

Le taux contractuel est fixé à 3,55 % de la rémunération brute annuelle en période de congé.

Il est réparti de la façon suivante :

Garanties	Taux de cotisation
Incapacité temporaire	2,61 %
Invalidité/incapacité permanente	0,94 %
Total	3,55 %

Le taux de cotisations mentionné ci-dessus est maintenu jusqu'au 31 décembre 2022, hors évolutions législatives ou réglementaires entraînant la modification de l'équilibre du contrat.

Article 17 | Assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut en période de congé.

Article 18 | Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

La gestion des cotisations est faite par la société BSR.

IV. Dispositions techniques et suivi de l'offre

Article 19 | Frais de gestion

Afin d'assurer les tâches inhérentes à sa mission, AG2R Prévoyance, retiendra sur la valeur des cotisations brutes encaissées :

- frais d'assurance : 5 % ;
- frais de gestion des prestations « Vivinter » : 3 % ;
- frais d'appel de cotisations BSR : 1,25 % ;
- frais de conseil « Bessé » : 0,50 %.

Article 20 | Suivi de l'offre

Afin d'assurer l'efficacité de l'offre et de permettre aux organisations paritaires signataires de la présente convention de participer au suivi et aux réflexions sur l'évolution du régime de prévoyance, AG2R Prévoyance s'engage à leur présenter chaque année :

- les comptes de résultat des contrats de prévoyance, ainsi qu'un rapport sur ceux-ci ;
- un focus sur la sinistralité par risque sera réalisé à cette occasion de manière à anticiper les éventuels risques de dérive du régime.

Ces éléments seront appréciés au regard des principales caractéristiques de la population couverte : nombre d'entreprises adhérentes (taille, implantation géographique...) et le nombre de salariés couverts (sexe, âge moyen, CSP, implantation géographique, salaire moyen, portabilité...).

Fait à Paris, le 23 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 836 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Haute-Savoie)

(16 février 1976)

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,

Journal officiel du 6 janvier 1980)

Accord du 29 mars 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2150524M

IDCC : 836

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

CSM Haute-Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métallurgie Haute-Savoie ;

CFE-CGC métallurgie Haute-Savoie ;

CFDT métallurgie Haute-Savoie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Le présent accord institue à partir de l'année 2021, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2021, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,97 € à compter du 1^{er} juin 2021 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3 | Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7,94 € à compter du 1^{er} juin 2021.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « ouvriers ».

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 1^{er} février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7 | Extension

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

Fait à Annecy, le 29 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Horaire légal de travail 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	ATAM*	Ouvrier	Agent de maîtrise
V	3	395	32 597		34 430
	3	365	30 135		31 829
	2	335	27 671		29 226
	1	305	25 261		26 132
IV	3	285	23 878	23 878	25 220
	2	270	22 743	22 743	
	1	255	21 781	21 781	22 532
III	3	240	20 904	20 904	22 079
	2	225	20 207		
	1	215	19 817	19 817	20 932
II	3	190	19 147	19 147	
	2	180	19 016		
	1	170	18 888	18 888	
I	3	155	18 811	18 811	
	2	145	18 784	18 784	
	1	140	18 773	18 773	
* Administratifs et techniciens et agents de maîtrise (hors atelier).					

Convention collective départementale

IDCC : 822 | **MÉTALLURGIE**

(Savoie)

(29 décembre 1975)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,

Journal officiel du 18 septembre 1980)

Accord du 19 mars 2021

relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA)
et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2150533M

IDCC : 822

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

UIMM Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

USM FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 5 mars 2021 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2021, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général marqué par la crise sanitaire que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2020. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | REGA 2021

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée

applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2021, selon le barème annexé au présent accord (annexe 1).

Article 2 | RMH au 1^{er} avril 2021

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à :

■ 5,19 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} avril 2021.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

151,67 heures	
140	902,64
145	902,64
155	930,42
170	962,16
180	991,90
190	995,87

Article 3 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 | Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

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

Fait à Chambéry, le 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2021

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
V		395	32 775
	3	365	30 324
	2	335	27 900
	1	305	25 569
IV	3	285	24 006
	2	270	22 801
	1	255	21 839
III	3	240	20 987
	2	225	20 169
	1	215	19 822
II	3	190	19 428
	2	180	19 232
	1	170	19 128
I	3	155	18 980
	2	145	18 920
	1	140	18 860

Annexe 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2021

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point = 5,19 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier ⁽¹⁾		Agent de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Agent de maîtrise d'atelier ⁽²⁾		Administratif et technicien
V	3	395			AM 7	2 050,05	AM 7	2 193,55	2 050,05
	2	365			AM 6	1 894,35	AM 6	2 026,95	1 894,35
	1	305			AM 5	1 738,65	AM 5	1 860,36	1 738,65
IV	3	285	TA 4	1 553,11	AM 4	1 479,15	AM 4	1 582,69	1 479,15
	2	270	TA 3	1 471,37					1 401,30
	1	255	TA 2	1 389,62	AM 3	1 323,45	AM 3	1 416,09	1 323,45
III	3	240	TA 1	1 307,88	AM 2	1 245,60	AM 2	1 332,79	1 245,60
	2	225							1 167,75
	1	215	P3	1 171,64	AM 1	1 115,85	AM 1	1 193,96	1 115,85
II	3	190	P2	1 045,66					995,87
	2	180							991,90
	1	170	P1	1 010,27					962,16

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier ^[1]		Agent de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Agent de maîtrise d'atelier ^[2]	Administratif et technicien
I	3	155	03	976,94				930,42
	2	145	02	947,77				902,64
	1	140	01	947,77				902,64
[1] En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.								
[2] Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.								

Brochure n° 3262 | Convention collective nationale

IDCC : 1621 | **RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE**

Accord du 1^{er} avril 2021
relatif aux salaires minima pour l'année 2021

NOR : ASET2150535M

IDCC : 1621

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions CPPNI du 29 janvier et du 25 février 2021, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2021, formalisée dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 11 juillet 2017. Il devient l'annexe 6 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre des recommandations patronales des années 2018 à 2020, et de la négociation annuelle obligatoire de 2021.

2.1. Au titre de la recommandation patronale du 2 mai 2018

La négociation annuelle obligatoire de 2018 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2018 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1^{er} mai 2018, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1^{er} janvier 2017.

2.2. Au titre de la recommandation patronale du 24 juillet 2019

La négociation annuelle obligatoire de 2019 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2019 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1^{er} janvier 2019, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} mai 2018.

2.3. Au titre de la recommandation patronale du 15 juillet 2020

La négociation annuelle obligatoire de 2020 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2020 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1^{er} janvier 2020 :

- de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les coefficients 135 à 185 inclus ;
- de 0,4 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les coefficients 190 à 300 inclus ;
- de 0 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 à partir du coefficient 330.

2.4. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2021 sur les salaires

L'augmentation de la grille au titre de l'année 2021 est calculée sur la base de la grille de l'année 2020.

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2021 sera augmentée, au 1^{er} janvier 2021 :

- de 1,4 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les coefficients 135 à 190 inclus ;
- de 1,1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les coefficients 195 à 300 inclus ;
- de 0,6 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 à partir du coefficient 330.

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

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2020 (données 2019) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 5 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 | Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

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

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2021 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale garantie (pour 151,67 heures)
135	1 562,56
140	1 583,05
145	1 603,55
150	1 624,05
155	1 644,53
160	1 665,03
165	1 685,51
170	1 706,02
175	1 726,52
180	1 747,03
185	1 767,51
190	1 777,37
195	1 792,42
200	1 812,74
205	1 840,37
210	1 868,03
215	1 895,67
220	1 923,30
225	1 950,96
230	1 978,61
235	2 006,27
240	2 033,90
250	2 112,22
260	2 190,59
270	2 268,92
280	2 347,29
290	2 425,63
300	2 503,98
330	2 714,65
360	2 947,62

Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale garantie (pour 151,67 heures)
400	3 275,11
450	3 646,51
500	4 034,75
550	4 423,05
600	4 811,31
700	5 613,20
800	6 364,40

Avenant n° 1 du 1^{er} avril 2021
à l'accord du 11 juillet 2017
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150538M

IDCC : 1621

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Il annule et remplace les dispositions prévues à l'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant », et l'annexe « Indicateurs du rapport égalité professionnelle ».

Article 1^{er} | Champ d'application

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 2 | Modification de l'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant »

L'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 6.2 | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant »

Les entreprises assurent, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues, le maintien du salaire net mensuel du (de la) salarié(e) en congé de

paternité et d'accueil de l'enfant, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ce maintien se fera pour toute la durée légale de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dans la limite de 25 jours calendaires, portés à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples, et à condition que le (la) salarié(e) perçoive des indemnités journalières de la sécurité sociale pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. »

Article 3 | Indicateurs du rapport égalité professionnel

L'annexe « Indicateurs du rapport égalité professionnelle » de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique est annulée et remplacée par les indicateurs figurant en annexe du présent avenant.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 5 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

Article 6 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Indicateurs du rapport égalité professionnelle

Thème	Objectif	Indicateur annuel (année civile) (répartition hommes/femmes)
Accès à l'emploi	Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.	Répartition des recrutements en CDI et CDD par catégorie professionnelle ^[1] .
	Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.	Répartition des recrutements en CDI et CDD sur des métiers à forte prédominance masculine ou féminine : – préparation de commandes ; – livraison ; – accueil téléphonique ; – postes de direction ; – maintenance ; – commercial ; – magasinier ; – magasinier – réceptionnaire.
Accès à la formation	Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes doivent bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation.	Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle ^[1] .
		Part des effectifs de chaque catégorie professionnelle ^[1] dans les effectifs totaux comparée à leur part dans le nombre de stagiaires formés.
Accès à la promotion	Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois.	Nombre et pourcentage de promotion par catégorie professionnelle ^[1] . Taux d'accès des femmes à des postes de responsable d'exploitation, de directeur d'établissement et de chef d'équipe.
	Diversité dans l'accès aux postes à responsabilité.	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ^[1] et par type de contrat (CDI et CDD)
Rémunération	Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
		Rémunération moyenne par catégorie professionnelle ^[1] .

Thème	Objectif	Indicateur annuel (année civile) (répartition hommes/femmes)
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	Suivi de la prise effective du congé paternité et d'accueil de l'enfant.	Nombre de salarié(e)s ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant.
	Répartition du congé parental d'éducation entre les hommes et les femmes.	Nombre de congés parentaux d'éducation à temps plein et à temps partiel.
Salariés à temps partiel	Suivi du temps partiel et de sa répartition entre les hommes et les femmes.	Répartition des effectifs en CDI et CDD selon la durée du travail.
[1] Les catégories professionnelles correspondent aux catégories suivantes : « Cadre » ; « AM/TS » ; « Technicien » ; « Employé ».		

Ces indicateurs pourront évoluer sur décision paritaire des signataires de l'accord, formalisée dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 3 du 17 mars 2021
relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés

NOR : ASET2150521M

IDCC : 16

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

UTP ;

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC ;

SNRTC CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard du contexte, les parties signataires conviennent de la conclusion du présent avenant, visant à prolonger les dispositions prévues par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016.

Article 1^{er} | Modification de la durée prévue par l'article 6 de l'avenant n° 2 du 15 février 2019

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les 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 3 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 4 | Durée et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent texte.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 114 du 19 mars 2021
relatif aux rémunérations conventionnelles
(annexe I)

NOR : ASET2150519M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à n° 113, ce dernier en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques

Article 2.1 | Jour férié travaillé

Par dérogation aux dispositions de l'article 7 *ter* de la CCNA 1, les partenaires sociaux décident de supprimer, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque jour férié légal travaillé (autre que le 1^{er} Mai).

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Les autres conditions d'application prévues à l'article susvisé de la CCNA 1 demeurent inchangées.

Article 2.2 | *Dimanche travaillé*

Par dérogation aux dispositions de l'article 7 *quater* de la CCNA 1, les partenaires sociaux décident de supprimer, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque dimanche travaillé.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Les autres conditions d'application prévues à l'article susvisé de la CCNA 1 demeurent inchangées.

Article 2.3 | *Départ en retraite*

Par dérogation à l'article 11 *quinquies* de la CCNA 1, les partenaires sociaux décident de modifier, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les autres dispositions prévues à l'article susvisé de la CCNA 1 demeurent inchangées.

Article 3 | *Dispositions spécifiques pour les 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 4 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des rémunérations conventionnelles visées à l'article 1^{er} du présent avenant qui sont revalorisées dès le 1^{er} avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1^{er} jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnel ouvrier

À compter du 1^{er} avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
3	115 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
4	120 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
5	123 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
6	128 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
7	131 V	10,4306	1 582,01	1 613,65	1 676,93	1 708,57	1 740,21	1 803,49	1 850,95	1 898,41
	136 V	10,5201	1 595,58	1 627,49	1 691,31	1 723,23	1 755,14	1 818,96	1 866,83	1 914,70
7 bis	137 V	10,5537	1 600,68	1 632,69	1 696,72	1 728,73	1 760,75	1 824,78	1 872,80	1 920,82
8	138 V	10,7439	1 629,53	1 662,12	1 727,30	1 759,89	1 792,48	1 857,66	1 906,55	1 955,44
9	140 V	10,8224	1 641,43	1 674,26	1 739,92	1 772,74	1 805,57	1 871,23	1 920,47	1 969,72
	142 V	10,9307	1 657,86	1 691,02	1 757,33	1 790,49	1 823,65	1 889,96	1 939,70	1 989,43
9 bis	145 V	11,0462	1 675,38	1 708,89	1 775,90	1 809,41	1 842,92	1 909,93	1 960,19	2 010,46

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
10	150 V	11,3147	1 716,10	1 750,42	1 819,07	1 853,39	1 887,71	1 956,35	2 007,84	2 059,32
	155 V	11,8817	1 802,10	1 838,14	1 910,23	1 946,27	1 982,31	2 054,39	2 108,46	2 162,52

N.B. : en application de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 de la CCNA 1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c de la CCNA 1) ainsi que, à compter du 1^{er} jour suivant l'extension de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021 ;
- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021) ;
- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 96 du 19 mars 2021

relatif aux salaires mensuels garantis
(annexe II)

NOR : ASET2150515M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 95, ce dernier en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Article 3.1 | Jour férié travaillé

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 *ter* de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 3.2 | Dimanche travaillé

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 *quater* de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 3.3 | Départ en retraite

Par dérogation à l'article 17 *ter* de la CCNA 2, les partenaires sociaux décident de modifier, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les autres dispositions prévues à l'article susvisé de la CCNA 2 demeurent inchangées.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les 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 5 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des salaires mensuels garantis visés à l'article 1^{er} du présent avenant et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent avenant qui sont revalorisés dès le 1^{er} avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1^{er} jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail 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 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnel employé

À compter du 1^{er} avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
3	110	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
4	115	10,3720	1 573,12	1 620,31	1 667,51	1 714,70	1 761,89	1 809,09	1 840,55	1 864,15	1 887,74
5	120	10,3736	1 573,36	1 620,56	1 667,76	1 714,96	1 762,16	1 809,36	1 840,83	1 864,43	1 888,03
6	125	10,3748	1 573,55	1 620,76	1 667,96	1 715,17	1 762,38	1 809,58	1 841,05	1 864,66	1 888,26
7	132,5	10,4742	1 588,62	1 636,28	1 683,94	1 731,60	1 779,25	1 826,91	1 858,69	1 882,51	1 906,34
8	140	10,5685	1 602,92	1 651,01	1 699,10	1 747,18	1 795,27	1 843,36	1 875,42	1 899,46	1 923,50
9	148,5	11,2128	1 700,65	1 751,67	1 802,69	1 853,71	1 904,73	1 955,75	1 989,76	2 015,27	2 040,78

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,41 €.

Traducteur : 149,66 €.

Traducteur et rédacteur : 224,49 €.

N.B. : en application de l'article 3 de la CCNA 2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-avant est majoré le cas échéant à compter du 1^{er} jour suivant l'extension de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021 :

- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;
- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 94 du 19 mars 2021

relatif aux salaires mensuels garantis
(annexe III)

NOR : ASET2150514M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 93, ce dernier en date du 3 mars 2020 est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Article 3.1 | Jour férié travaillé

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 *ter* de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 3.2 | Dimanche travaillé

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 *quater* de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 3.3 | Départ en retraite

Par dérogation à l'article 21 *ter* de la CCNA 3, les partenaires sociaux décident de modifier, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les autres dispositions prévues à l'article susvisé de la CCNA 3 demeurent inchangées.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les 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 5 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des salaires mensuels garantis visés à l'article 1^{er} du présent avenant et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent avenant qui sont revalorisés dès le 1^{er} avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1^{er} jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1^{er} avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,3286	1 718,21	1 769,76	1 821,30	1 872,85	1 924,40	1 975,94	2 010,31	2 036,08	2 061,85
2	157,5	11,8922	1 803,69	1 857,80	1 911,91	1 966,02	2 020,13	2 074,24	2 110,32	2 137,37	2 164,43
3	165	12,4627	1 890,22	1 946,93	2 003,63	2 060,34	2 117,05	2 173,75	2 211,56	2 239,91	2 268,26
4	175	13,2229	2 005,52	2 065,69	2 125,85	2 186,02	2 246,18	2 306,35	2 346,46	2 376,54	2 406,62
5	185	13,9666	2 118,31	2 181,86	2 245,41	2 308,96	2 372,51	2 436,06	2 478,42	2 510,20	2 541,97
6	200	15,0981	2 289,93	2 358,63	2 427,33	2 496,02	2 564,72	2 633,42	2 679,22	2 713,57	2 747,92
7	215	16,2294	2 461,51	2 535,36	2 609,20	2 683,05	2 756,89	2 830,74	2 879,97	2 916,89	2 953,81
8	225	16,9893	2 576,77	2 654,07	2 731,38	2 808,68	2 885,98	2 963,29	3 014,82	3 053,47	3 092,12

Traducteur : 151,20 €.

Traducteur et rédacteur : 226,80 €.

N.B. : en application de l'article 4 de la CCNA3 , les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-avant est majoré le cas échéant à compter du 1^{er} jour suivant l'extension de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021 :

- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021) ;
- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021).

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 86 du 19 mars 2021
relatif aux rémunérations annuelles minimales
(annexe IV)

NOR : ASET2150516M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 85, ce dernier en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques

Article 2.1 | Jour férié travaillé

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 *ter* de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 2.2 | *Dimanche travaillé*

Par dérogation, les partenaires sociaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 *quater* de la CCNA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CCNA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 3 | *Dispositions spécifiques pour les 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 4 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties visées à l'article 1^{er} du présent avenant qui sont revalorisées dès le 1^{er} avril 2021, les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du 1^{er} jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1^{er} avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 843,07	2 388,23
		5 à 10 ans	33 435,22	2 507,64
		10 à 15 ans	35 027,37	2 627,05
		15 à 20 ans	36 619,53	2 746,46
		20 à 25 ans	37 256,39	2 794,23
		25 à 30 ans	37 734,03	2 830,05
		Après 30 ans	38 211,68	2 865,88
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 913,20	2 543,49
		5 à 10 ans	35 608,87	2 670,67
		10 à 15 ans	37 304,53	2 797,84
		15 à 20 ans	39 000,18	2 925,01
		20 à 25 ans	39 678,45	2 975,88
		25 à 30 ans	40 187,15	3 014,04
		Après 30 ans	40 695,85	3 052,19
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 982,52	2 698,69
		5 à 10 ans	37 781,65	2 833,62
		10 à 15 ans	39 580,78	2 968,56
		15 à 20 ans	41 379,89	3 103,49
		20 à 25 ans	42 099,55	3 157,47
		25 à 30 ans	42 639,28	3 197,95
		Après 30 ans	43 179,02	3 238,43
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 892,52	2 841,94
		5 à 10 ans	39 787,14	2 984,04
		10 à 15 ans	41 681,76	3 126,13
		15 à 20 ans	43 576,39	3 268,23
		20 à 25 ans	44 334,24	3 325,07
		25 à 30 ans	44 902,63	3 367,70
		Après 30 ans	45 471,01	3 410,33

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 032,35	3 152,43
		5 à 10 ans	44 133,97	3 310,05
		10 à 15 ans	46 235,59	3 467,67
		15 à 20 ans	48 337,20	3 625,29
		20 à 25 ans	49 177,86	3 688,34
		25 à 30 ans	49 808,34	3 735,63
		Après 30 ans	50 438,82	3 782,91
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 171,97	3 462,90
		5 à 10 ans	48 480,57	3 636,04
		10 à 15 ans	50 789,18	3 809,19
		15 à 20 ans	53 097,76	3 982,33
		20 à 25 ans	54 021,21	4 051,59
		25 à 30 ans	54 713,79	4 103,53
		Après 30 ans	55 406,36	4 155,48
7	Cadre supérieur	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

N.B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

En application de l'article 5 de la CCNA 4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1^{er} jour suivant l'extension de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021 :

- de 40 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 40 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-19 du 22 mai 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Conchyliculture : avenant n° 38 du 27 janvier 2021	119
Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 4 du 24 mars 2021	121
Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 6 du 10 février 2021	125
Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 95 du 25 mars 2021	130
Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 1 du 20 avril 2021	133
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 23 du 5 février 2021	137

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 38 du 27 janvier 2021

NOR : AGRS2197053M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et comptent à 97,4 % moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture [octobre 2013]).

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Salaires

À compter du 1^{er} février 2021 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	10,46
2	10,70
3	10,99

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
4	11,28
5	12,46
6	16,38

Article 2 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2021.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7023** | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**
(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Avenant n° 4 du 24 mars 2021

NOR : AGRS2197052M

IDCC : 7023

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

Fédération nationale des déshydrateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} avril 2021.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 21 janvier 2020 seront abrogées au 1^{er} avril 2021.

Article 3

Les salariés présents le 31 mars 2021, ayant été employés du 1^{er} janvier au 31 mars 2021, bénéficieront d'une prime de 60 € brut. Cette prime sera proratisée pour les salariés partiellement employés au cours de cette période.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une cou-

verture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 24 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des salaires au 1^{er} avril 2021

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures*
Conducteur engins agricoles	1	135	10,31	1 564,00	1 703,52
	2	155	11,25	1 706,18	1 858,38
	3	165	11,72	1 777,73	1 936,32
Chef d'équipe plaine	1	175	12,43	1 885,48	2 053,67
Chef de plaine	1	190	13,50	2 047,09	2 229,70
	2	205	14,56	2 208,70	2 405,73
	3	220	15,63	2 370,31	2 581,76
Conducteur de camion	1	140	10,55	1 600,69	1 743,48
	2	150	11,02	1 671,02	1 820,08
	3	160	11,50	1 744,40	1 900,01
	4	165	11,72	1 777,73	1 936,32
Conducteur engins manutention	1	135	10,31	1 564,00	1 703,52
	2	140	10,55	1 600,69	1 743,48
	3	150	11,02	1 671,02	1 820,08
Assistant de fabrication	1	135	10,31	1 564,00	1 703,52
	2	145	10,79	1 635,85	1 781,78
	3	150	11,02	1 671,02	1 820,08
Pilote d'installation	1	155	11,25	1 706,18	1 858,38
	2	165	11,72	1 777,73	1 936,32
	3	175	12,43	1 885,48	2 053,67
Chef d'équipe fabrication	1	185	13,14	1 993,22	2 171,03
Responsable fabrication	1	210	14,92	2 262,57	2 464,41
Responsable d'usine	1	240	17,05	2 585,80	2 816,47
Agent d'entretien	1	145	10,79	1 635,85	1 781,78
	2	160	11,50	1 744,40	1 900,01
	3	180	12,79	1 939,35	2 112,35
Chef d'équipe entretien	1	195	13,85	2 100,96	2 288,38
Responsable atelier	1	205	14,56	2 208,70	2 405,73
	2	225	15,98	2 424,18	2 640,44
Agent de silo	1	145	10,79	1 635,85	1 781,78
	2	155	11,25	1 706,18	1 858,38

Catégorie	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures*
Chef d'équipe silo	1	170	12,08	1 831,61	1 995,00
Responsable stockage	1	210	14,92	2 262,57	2 464,41
Ouvrier de déshydratation	1	135	10,31	1 564,00	1 703,52
Secrétaire	1	155	11,25	1 706,18	1 858,38
	2	175	12,43	1 885,48	2 053,67
Secrétaire de direction	1	205	14,56	2 208,70	2 405,73
Assistante de direction	1	240	17,05	2 585,80	2 816,47
Agent administratif	1	135	10,31	1 564,00	1 703,52
	2	145	10,79	1 635,85	1 781,78
	3	155	11,25	1 706,18	1 858,38
Comptable	1	175	12,43	1 885,48	2 053,67
	2	190	13,50	2 047,09	2 229,70
	3	205	14,56	2 208,70	2 405,73
Responsable comptabilité	1	215	15,27	2 316,44	2 523,08
	2	225	15,98	2 424,18	2 640,44
Chef comptable	1	240	17,05	2 585,80	2 816,47
Contrôleur de gestion	1	225	15,98	2 424,18	2 640,44
Responsable ressources humaines	1	225	15,98	2 424,18	2 640,44
	2	240	17,05	2 585,80	2 816,47
Aide laborantin	1	135	10,31	1 564,00	1 703,52
	2	140	10,55	1 600,69	1 743,48
	3	150	11,02	1 671,02	1 820,08
Technico-commercial	1	185	13,14	1 993,22	2 171,03
	2	200	14,21	2 154,83	2 347,06
	3	220	15,63	2 370,31	2 581,76
* Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,071037.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 10,25 € par heure à compter du 1^{er} janvier 2021.

Convention collective

IDCC : 8415 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS
SYLVICULTEURS**

(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)

(11 mars 2016)

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,

Journal officiel du 7 avril 2017)

Avenant n° 6 du 10 février 2021

NOR : AGRS2197054M

IDCC : 8415

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

Fédération nationale du bois ;

Entrepreneurs des territoires Lorraine ;

Forestiers privés de la Meuse ;

Forestiers privés des Vosges,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FO ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois. Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

À compter du 1^{er} janvier 2021, le Smic horaire est fixé à 10,25 €.

Article 1^{er} | Salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
A	10,25	1 554,62
B	10,44	1 583,43
C	10,92	1 656,24
D	11,38	1 726,00

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel administratif, commercial et technique (ACT) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
ACT 1	10,25	1 554,62
ACT 2		
Échelon 1	10,34	1 568,27
Échelon 2	10,36	1 571,30
ACT 3		
Échelon 1	10,40	1 577,37
Échelon 2	10,45	1 584,95
ACT 4	11,13	1 688,09
ACT 5		
Échelon 1	11,89	1 803,36
Échelon 2	12,63	1 914,08
ACT 6		
Échelon 1	13,78	2 090,01
Échelon 2	14,90	2 259,88

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les agents de maîtrise sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	11,77	1 785,16
AM II		
Échelon 1	13,28	2 014,18
Échelon 2	14,78	2 241,68

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
AM III		
Échelon 1	16,68	2 529,86
Échelon 2	18,54	2 811,96

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	15,15	2 297,80
C 2	18,16	2 754,33
C 3	20,40	3 094,07
C 4	21,89	3 320,06
C 5	22,66	3 436,84
C 6	23,79	3 608,23
C 7	25,28	3 834,22
C 8	27,17	4 120,87

Article 2 | Rémunérations à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. Grumes

(En euros.)

Travaux	Salaire de base (par m ³)
Feuillus toutes essences	
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers.	4,19
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,94
– sans mise en andain	5,95
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	7,13
– sans mise en andain	5,87
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	7,63
– sans mise en andain	6,17

Travaux	Salaire de base (par m³)
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	8,21
– sans mise en andain	6,45
Peupliers	
Abattage sans façonnage des houppiers	3,05
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,70
– sans mise en andain	4,43
Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Coupe d'éclaircie	6,71
Coupe à blanc étoc	6,45
Traits de découpe de qualité	
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,91
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,45

II. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Au stère	
La surmesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
– avec mise en andain	Gré à gré
– sans mise en andain	Gré à gré
À la tonne	Gré à gré

III. Autres bois (cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Poteaux	
Bruts le m³	10,61

IV. Bois de chauffage

Travaux	Salaire de base
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. Travaux divers

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :	
– journée en régie sans machine	78,46
– journée en régie avec machine	74,84

Article 2

La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est fixée à 5,21 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 1^{er} relatives aux salaires au temps et à la rémunération à la tâche du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2021.

Les dispositions de l'article 2 relatives à la valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2021.

Article 4

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1^{er} juillet 2010.

Article 5

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9081** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Ardennes)

(22 octobre 1980)

(Étendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

Avenant n° 95 du 25 mars 2021

NOR : AGRS2197056M

IDCC : 9081

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Ardennes ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale des syndicats CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Union départementale des syndicats CGT FO ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier les salaires minima suite à l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2021.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue aux articles 15, 20 et 21 de la convention collective précitée, est abrogée et remplacée par le tableau ci-après.

Salaire minimum ouvrier et employé (au 1 ^{er} janvier 2021)				
Classification	Emploi	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel
Niveau I				
Emploi d'exécutant	Ouvrier d'exécution	1	10,25 €	1 554,62 €
	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage. Peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées pour travaux simples.	2	10,56 €	1 601,64 €
Niveau II				
Ouvriers, agents techniques et employés spécialisés	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	1	11,09 €	1 682,02 €
	L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous surveillance. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.	2	11,66 €	1 768,47 €
Niveau III				
Ouvriers, agents techniques et employés qualifiés	Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données.	1	12,24 €	1 856,44 €
	Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant dans l'exécution de son travail.	2	12,85 €	1 948,96 €
Niveau IV				
Ouvriers, agents techniques et employés hautement qualifiés	Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail. Il exige des connaissances et une expérience éprouvées permettant de participer aux décisions techniques.	1	13,50 €	2 047,55 €
	Emploi exigeant une maîtrise des techniques nouvelles. Le titulaire est chargé par l'employeur de la responsabilité dans l'exécution de certains travaux.	2	14,18 €	2 150,68 €
Smic au 1 ^{er} janvier 2021 : 10,25 €				
N.B. : le montant forfaitaire des avantages en nature « nourriture et logement » est défini par la circulaire ACOSS n° 2005-179 Du 22 décembre 2005 (annexe 6 de la convention collective).				

Article 2

L'annexe V de ladite convention est abrogée et remplacée par le tableau ci-après :

Salaire technicien, agent de maîtrise et cadre (au 1 ^{er} janvier 2021)			
Catégorie	Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
Technicien	TM1E1	15,17 €	2 300,83 €
Technicien ou agent de maîtrise	TM1E2	16,68 €	2 529,86 €
Technicien ou agent de maîtrise	TM2	18,36 €	2 784,66 €
Responsable technique ou chef de culture	C1		3 455,22 €
Directeur et gérant d'entreprise	C2		4 607,33 €

Article 3

Les articles 1^{er} et 2 du présent avenant devront s'appliquer de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2021.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé à la Direccte Grand Est, unité départementale des Ardennes, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 25 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

Avenant n° 1 du 20 avril 2021

NOR : AGRS2197051M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, représentés par la fédération nationale du bois, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

	Référence NAPE/NAFE	
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la mutualité sociale agricole.

Article 2 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 5,85 € à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2021.

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Article 7 | Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 8 | Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel ouvrier

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
Niveau 1	AB	100	10,25 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	10,31 €
	2 ^e échelon D	110	10,34 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	10,36 €
	2 ^e échelon F	125	10,40 €
	3 ^e échelon G	135	10,43 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	10,54 €
	2 ^e échelon I	170	11,25 €
	3 ^e échelon J	200	12,45 €

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima : taux horaires de référence.

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
ACT 1		100	10,25 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	10,34 €
	2 ^e échelon	120	10,38 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	10,43 €
	2 ^e échelon	150	10,54 €
ACT 4		170	11,25 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	12,05 €
	2 ^e échelon	210	12,79 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	13,94 €
	2 ^e échelon	270	15,09 €

Agents de maîtrise

Salaires minima : taux horaires de référence.

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
AM 1		190	12,05 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	13,59 €
	2 ^e échelon	270	15,09 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	17,05 €
	2 ^e échelon	370	18,94 €

Cadres

Appointements minima mensuels.

		À compter du 1 ^{er} juin 2021
C 1	280	15,47 €
C 2	360	18,56 €
C 3	420	20,86 €
C 4	460	22,39 €
C 5	480	23,16 €
C 6	510	24,30 €
C 7	550	25,83 €
C 8	600	27,78 €

Convention collective

IDCC : **9441** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Loire-Atlantique)

(15 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 23 du 5 février 2021

NOR : AGRS2197055M

IDCC : 9441

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

FNSEA de Loire-Atlantique ;

**Syndicat des vignerons indépendants nantais, par délégation de pouvoirs en
date du 22 décembre 2017,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région-pro-
duction agricole de Loire-Atlantique**

Union départementale CFTC de la Loire-Atlantique ;

Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7-01
de la convention collective sont les suivants :

(Voir page suivante.)

Coefficients	Catégories d'emploi	Salaires au 1 ^{er} février 2021 (base 151,67 heures)	
		Horaires	Mensuels
Niveau 1			
120	Emplois d'exécution	10,25 €	1 554,62 €
Niveau 2. Emplois spécialisés			
210	Échelon 1	10,37 €	1 572,82 €
220	Échelon 2	10,61 €	1 609,22 €
Niveau 3. Emplois qualifiés			
310	Échelon 1	10,85 €	1 645,62 €
320	Échelon 2	11,13 €	1 688,09 €
Niveau 4. Emplois hautement qualifiés			
410	Échelon 1	11,77 €	1 785,16 €
420	Échelon 2	12,19 €	1 848,86 €
Emploi de techniciens et agents de maîtrises (TAM)			
Niveau 1. Technicien et agent de maîtrise			
510	Échelon 1. Technicien	13,16 €	1 995,98 €
520	Échelon 2. Technicien et agent de maîtrise	13,83 €	2 097,60 €
Niveau 2. Technicien et agent de maîtrise			
600	Technicien et agent de maîtrise	14,58 €	2 211,35 €
Emplois de cadre			
700	Niveau 1	16,43 €	2 491,94 €
800	Niveau 2	19,71 €	2 989,42 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210190-000521

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
