



**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

**2021-24**

26 juin 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-24 du 26 juin 2021

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-24.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-24 du 26 juin 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération (titre III de la convention collective) ....	5
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 1 du 21 janvier 2021 à l'avenant n° 43-2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération (titre III de la convention collective).....	38
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 48-2021 du 21 janvier 2021 relatif à la création d'une CPNGF et à la composition des CPREFP suite à la fusion de certaines régions (titre II de la convention collective).....	40
<b>Assainissement (maintenance industrielle)</b> : avenant n° 36 du 6 mai 2021 relatif à l'article 5.6 « Gratification annuelle : treizième mois » .....	47
<b>Bricolage</b> : accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance .....	49
<b>Caoutchouc</b> : accord national du 21 avril 2021 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A).....	53
<b>Carrières et matériaux (industries [Auvergne-Rhône-Alpes, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 17 mai 2021 relatif aux salaires minimaux garantis au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Auvergne-Rhône-Alpes).....	66
<b>Carrières et matériaux (industries [Grand Est, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 19 avril 2021 relatif aux salaires minimaux garantis au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Grand Est).....	70
<b>Carrières et matériaux (industries [Normandie, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 25 mars 2021 relatif aux salaires minimaux garantis au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Normandie).....	74
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes)</b> : avenant n° 55 du 1 <sup>er</sup> avril 2021 relatif au droit syndical national.....	78
<b>Frigorifiques (exploitations)</b> : avenant n° 90 du 8 avril 2021 relatif aux salaires.....	83
<b>Hôtels, cafés, restaurants</b> : accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi .....	87
<b>Matériaux de construction (négoce)</b> : accord du 6 mai 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance .....	97
<b>Menuiserie, charpentes</b> : accord du 7 avril 2021 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	126

<b>Métallurgie (Alpes-Maritimes) :</b> avenant du 12 mars 2021 relatif aux rémunérations hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2021.....	130
<b>Métallurgie (Marne) :</b> accord du 28 mai 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point.....	135
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements, centres et services) :</b> avenant n° 2 du 4 mars 2021 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé.....	141
<b>Pharmacie d'officine :</b> accord du 6 avril 2021 relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie .....	146
<b>Pharmacie d'officine :</b> avenant du 6 avril 2021 à l'accord du 7 mars 2016 relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie et à la classification des emplois de préparateur en pharmacie d'officine.....	148
<b>Services de santé au travail (interentreprises) :</b> rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-17 du 8 mai 2021 .....	150

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

**Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020**

relatif à la classification des emplois et au système de rémunération  
(titre III de la convention collective)

NOR : ASET2150676M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP-CSF ;**

**UNADMR ;**

**UNA ;**

**ADEDOM ;**

**USB domicile,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FNAS FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Le présent avenant remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif à la classification des emplois et au système de rémunération.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires entendent rappeler l'importance des systèmes de classification et de rémunération, qui ont notamment pour objectifs de :

- favoriser les parcours professionnels et l'évolution des salarié(e)s ;
- reconnaître la formation et les compétences ;
- définir la politique de rémunération au sein de la branche.

La nouvelle classification prend en compte les évolutions constatées des métiers de la branche.

Elle vise à accompagner les salarié(e)s de la branche tout au long de leur carrière et à renforcer l'égalité de traitement, notamment entre les femmes et les hommes, dans la gestion des parcours professionnels.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent avenant remplace l'intégralité des dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

### **« Titre III Les emplois**

#### **Préambule**

Le présent titre se décompose en deux parties présentant :

- le système de classification et la définition des emplois ;
- le système de rémunération applicable dans la branche professionnelle.

Ces systèmes ont pour objectifs :

- de s'inscrire dans une perspective dynamique permettant à chaque salarié(e) :
  - d'évoluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience ;
  - d'acquérir des compétences nouvelles utiles au changement de filière professionnelle ou à une évolution de carrière vers des fonctions d'encadrement.
- de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entité ;
- de constituer un support aux rémunérations du secteur ;
- de mettre en place et ainsi de favoriser un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique, respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.

Les principes prévus dans les systèmes de classification et de rémunération sont opposables aux employeurs et aux salarié(e)s.

Les parties reconnaissent l'importance de la certification et s'engagent à favoriser les parcours de formations qualifiantes, ainsi qu'à valoriser les diplômes ou titres professionnels du secteur. La classification est opérée par l'employeur selon le poste exercé et les besoins en compétences de la structure. En revanche, certains emplois nécessitent que le (ou la) salarié(e) soit titulaire d'un diplôme particulier dans le cadre des professions réglementées et ne pourront être pourvus par des personnels non qualifiés.

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes "sources" des emplois de la classification, ceux du ministère des solidarités et de la santé, du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture en lien avec les missions exercées.

Il s'agit notamment des diplômes ou titres professionnels suivants :

- BEP carrière sanitaire et sociale ;
- BEP accompagnement soins et services à la personne (ASSP) ;
- bac pro ASSP ;
- bac pro service en milieu rural ;
- BEPA option services, spécialité services aux personnes ;
- BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
- bac pro SAPAT ;
- BEPA, option économie familiale et rurale ;
- BEPA services spécialité services aux personnes ;
- CAP agricole, option économie familiale et rurale ;

- CAP agricole et para-agricole employé d’entreprise agricole, option employé familial ;
- CAP petite enfance ;
- CAP accompagnant éducatif petite enfance ;
- CAP employé technique de collectivités ;
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif ;
- CAP service aux personnes et vente en espace rural ;
- titre complet employé familial polyvalent ;
- titre professionnel assistant de vie aux familles ;
- brevet d’aptitudes professionnelles assistant animateur technique ;
- diplôme d’État d’accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- diplôme d’État d’auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ;
- CAFAD ;
- diplôme d’État d’aide médico-psychologique (DEAMP) ;
- mention complémentaire aide à domicile ;
- diplôme d’État d’aide-soignant (DEAS) ;
- diplôme d’État d’auxiliaire de puériculture ;
- CAFAP ;
- diplôme d’État de technicien d’intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- diplôme d’État de moniteur éducateur ;
- diplôme d’État d’éducateur de jeunes enfants ;
- diplôme d’État d’éducateur spécialisé ;
- diplôme d’État d’infirmier (DEI) ;
- diplôme d’État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
- BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social ;
- certificat d’aptitude aux fonctions d’encadrement et de responsable d’unité d’intervention sociale (CAFERUIS) ;
- certificat d’aptitude aux fonctions de directeur d’établissement ou de service d’intervention sociale (CAFDES).

Ces diplômes, ainsi que ceux en lien avec les missions principales des emplois définis aux articles 5 à 10 du présent titre, sont valorisés dans la classification par l’obtention d’un élément complémentaire de rémunération (ECR).

L’ensemble des titres et diplômes français du travail social peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l’action sociale et des familles. Le (ou la) candidate doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l’exercice de la profession en France.

## Partie I Définition des emplois

### Chapitre I<sup>er</sup> Principes généraux

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

Le système de classification positionne de façon claire et précise les emplois de la branche les uns par rapport aux autres dans le cadre d’une conception globale et adaptée des services auprès des personnes accompagnées. La définition et le positionnement des emplois ont un caractère impératif et ne peuvent pas être modifiés par l’employeur.

Ce système repose sur un outil de classement du personnel se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l’emploi occupé.

Il regroupe le personnel autour de deux filières d’emplois :

- la filière d'intervention ;
- la filière support.

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :

- employé(e) ;
- technicien(ne) – agent(e) de maîtrise ;
- cadre.

Chaque catégorie d'emploi se divise en deux degrés (degré 1 et degré 2) dans les deux filières.

Ce système permet d'une part de changer de catégorie d'emploi voire de filière et d'autre part dans une même catégorie d'emploi de passer d'un degré à l'autre notamment par le diplôme, les compétences et/ou l'expérience. Au sein de chaque degré, l'échelon définit un niveau de maîtrise de l'emploi par le (ou la) salarié(e).

Par catégorie, chaque degré fait l'objet d'une définition d'emploi.

## **Article 2 | *Positionnement des emplois par filière et par catégorie.***

Cet article a vocation à lister les métiers les plus courants au sein de la branche et à les positionner au sein des emplois. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

*(Voir page suivante.)*



Filière intervention				Filière support		
Catégorie				Catégorie		
Employé.e		Technicien.ne / Agent.e de maîtrise	Cadre	Employé.e	Technicien.ne/Agent.e de maîtrise	Cadre
Les emplois	Degré 1 Agent.e à domicile Agent.e polyvalent.e Employé.e à domicile Livreur.vreuse de repas Garde d'enfant	Degré 1 : Technicien.ne de l'intervention Sociale et familiale Moniteur.trice - éducateur.trice	Degré 1 : Psychologue	Degré 1 Agent.e employé.e de bureau Agent.e employé.e d'entretien	Degré 1 Secrétaire de direction Assistant.e technique Secrétaire médical.e Assistant.e responsable de secteur	Degré 1 Cadre administratif ou technique Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur.trice de service de soins Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef.fe de service
	Degré 2 Auxiliaire de Vie Sociale Aide Médico-Psychologique Aide-soignant.e Auxiliaire de puériculture	Degré 2 : Infirmier.e Chargé.e d'évaluation Educateur.trice de Jeunes Enfants Ergothérapeute Délégué.e à la tutelle Médiateur.trice familiale Podologue-pédicure Diététicien.ne Psychomotricien.ne Educateur.trice spécialisé.e	Degré 2 : Médecin Sage-femme	Degré 2 : Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme	Degré 2 : Assistant.e de direction Chargé.e de développement Comptable Formateur formatrice Responsable de secteur Conseiller.e technique Maître.sse de maison Accompagnant.e de proximité Qualiticien.ne	Degré 2 Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin coordinateur.trice
Les emplois				Les emplois		

### Article 3 | *Définition des emplois*

Un emploi se caractérise notamment à partir des éléments suivants :

- les publics accompagnés ou les services d’affectation ;
- les principales missions exercées.

Ces éléments sont pris en compte dans la définition des emplois présentés ci-après pour chaque degré, catégorie et filière. Chaque salarié(e) est reçu(e), au moins tous les 2 ans, par l’employeur ou son (ou sa) représentante dûment mandaté(e), en entretien pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre.

## Chapitre II Filière d’intervention

### Article 4 | *Préambule*

La filière intervention regroupe la grande majorité des salarié(e)s de la branche. La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salarié(e)s dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l’obtention d’un diplôme d’État. Il en est ainsi de l’exercice de la fonction d’aide-soignant(e), de TISF, d’infirmier(e) etc.

Pour les services d’aide et d’accompagnement à domicile relevant du 6° ou 7° du I de l’article L. 312-1 du code de l’action sociale et des familles, les intervenant(e)s sont :

- soit titulaires d’une certification (diplôme ou titre), au minimum de niveau 3 (anciennement niveau V), ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles attestant de compétences dans le secteur sanitaire médico-social, social ;
- soit disposent d’une expérience professionnelle de 3 ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social ;
- soit bénéficient d’une formation diplômante ou au minimum d’une formation d’adaptation à l’emploi dans les 6 mois suivant l’embauche ;
- soit bénéficient d’une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les services d’aide et d’accompagnement à domicile relevant du 1° ou 16° du I de l’article L. 312-1 du code de l’action sociale et des familles, les intervenant(e)s sont :

- soit titulaires du diplôme d’État de technicien(ne) de l’intervention sociale et familiale ou d’une certification équivalente au minimum de niveau 4 (anciennement niveau IV) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social ;
- pour les autres intervenant(e)s, soit titulaires d’un diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) dans le secteur médico-social ou social, d’un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social, ou suivant une formation permettant l’obtention d’une telle qualification.

### Article 5 | *Catégorie employé(e)*

#### Article 5.1 | Intervenant(e) employé(e) de degré 1

L’intervenant(e) employé(e) de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieure hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l’activité de la structure et des publics accompagnés dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l’évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères ;
- les enfants de plus de 3 ans.

b) Les principales missions :

- réaliser diverses activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives simples ;
- assister les personnes dans les actes ordinaires de la vie quotidienne et contribuer à l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives ;
- à l'exception des intervenant(e)s positionné(e)s en degré 1, échelon 1, aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du présent titre ;
- réaliser de la garde d'enfants de plus de 3 ans.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- effectuer son action en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

### **Article 5.2 | Intervenant(e) employé(e) de degré 2**

L'intervenant(e) employé(e) de degré 2 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les publics accompagnés par les intervenant(e)s employé(e)s de degré 1 ;
- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- les enfants de moins de 3 ans ;
- les aidant(e)s des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant(e)s employé(e)s de degré 1 ;
- effectuer un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics visés au a du présent article ;
- aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, apprendre à faire) et/ou faire à la place les actes essentiels de la vie courante tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du présent titre ;
- participer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en situation de handicap ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état psychique et/ou physique ;

- contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins (sous réserve d'être titulaire des diplômes correspondants) visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité ;
- participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, ou pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

## **Article 6 | *Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise***

### **Article 6.1 | Intervenant(e) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1**

L'intervenant(e) technicien(ne)/agent(e) de maîtrise de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les publics accompagnés par la catégorie intervenant(e) employé ;
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- les enfants de moins de 3 ans ;
- les aidant(e)s des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- participer à l'action éducative et/ou à l'animation et/ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé au a ;
- effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des publics visés au a dans leur cadre de vie et à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants ;
- accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale ;
- favoriser l'insertion des personnes et le maintien dans leur environnement ;
- élaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention ;
- assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes...) ;
- contribuer à l'élaboration de ces projets personnalisés ;
- contribuer, dans le cadre d'équipes pluriprofessionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de projets personnalisés ou adaptés auprès des personnes accompagnées.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- assurer l’accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d’actions collectives ;
- participer à l’évaluation de la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l’ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- veiller à informer les personnes concernant leur accès aux droits ;
- assurer le relais et le partage d’informations entre individus, collectivités et structures instituées ;
- participer au dispositif institutionnel.

**Article 6.2 |** Intervenant(e) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 2  
L’intervenant(e) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 2 exerce, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l’activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l’évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les personnes ayant besoin de soins d’hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- les personnes âgées en perte d’autonomie, qui sont dans l’incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l’incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée...) ;
- les enfants de moins de 3 ans ;
- les aidant(e)s des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant(e)s technicien(ne)s – agent(e)s de maîtrise de degré 1 ;
- évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d’intervention pour la mise en œuvre d’une prestation interne ou externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- évaluer régulièrement l’intervention ou l’aide technique mise en œuvre, conseiller ou réaliser des aménagements notamment pour améliorer l’ergonomie ;
- participer à la définition des projets d’intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- participer à l’encadrement et l’animation des équipes salariées ;
- mettre en place et animer un ensemble d’activités individuelles ou collectives à visée éducative ou ré-éducative ou créatrice de lien social ;
- assister ou représenter des personnes sous mesure de protection juridique (tutelle, curatelle, sauvegarde de justice) ;
- accompagner les discussions, identifier les différentes possibilités, aider à clarifier les choix en vue d’un accord, dans le cadre d’une médiation familiale ;

- réaliser et/ou superviser la réalisation de soins et recueillir toute observation susceptible de concourir à la connaissance et au maintien de l'état de santé de la personne.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transverses suivantes :

- réaliser le repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- évaluer la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- gérer des projets.

## Article 7 | *Catégorie cadre*

### Article 7.1 | Intervenant(e) cadre de degré 1

L'intervenant(e) cadre de degré 1 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées. Il ou elle peut participer à l'organisation, la coordination et l'encadrement à partir de directives relatives à une activité ou un ensemble d'activités.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

#### a) Les publics accompagnés :

- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- les enfants de moins de 3 ans ;
- les aidant(e)s des publics accompagnés.

#### b) Les principales missions :

- évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation interne ou externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et/ou d'accompagnement de la structure ;
- participer à l'élaboration des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- concevoir et mettre en œuvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement psychologique et d'évaluation notamment auprès des salariés ;
- réaliser et/ou superviser la réalisation de soins et/ou de prestations d'accompagnement social ;
- recueillir toute observation susceptible de concourir à la connaissance de l'état de santé et d'autonomie de la personne, notamment sur le plan psychologique et social ;

- accueillir, écouter et élaborer avec la personne concernée la démarche psychologique nécessaire sous réserve d’être titulaire du diplôme requis ;
- participer au développement des coopérations avec les partenaires d’autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- orienter, si besoin, vers des praticien(ne)s ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner son action avec l’ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- participer à l’encadrement et à l’animation des équipes salariées ;
- participer à l’élaboration et au pilotage des projets de la structure en lien avec ses missions.

### **Article 7.2 | Intervenant(e) cadre de degré 2**

L’intervenant(e) cadre de degré 2 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l’accompagnement des personnes aidées, en favorisant une prestation coordonnée des différents intervenants.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l’activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l’évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les personnes âgées en perte d’autonomie, qui sont dans l’incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l’incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- les personnes ayant besoin de soins d’hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- les enfants de moins de 3 ans ;
- les aidant(e)s des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant(e)s cadre de degré 1 ;
- évaluer l’intervention ou l’aide technique mise en œuvre, conseiller ou réaliser des aménagements notamment pour améliorer l’ergonomie ;
- définir des projets d’intervention (notamment sanitaire, éducatif et pédagogique) et organiser leur mise en œuvre ;
- effectuer le diagnostic, réaliser ou superviser la réalisation des soins ;
- définir et superviser la réalisation des prestations d’accompagnement social et médico-social ;
- développer des coopérations avec les partenaires d’autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- orienter, si besoin, vers des praticien(ne)s ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner l’action du service avec l’ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles ;



- rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité ;
- encadrer et animer des équipes salariées ;
- élaborer et piloter les projets de la structure en lien avec son activité.

## Chapitre III Filière support

### Préambule

La filière support regroupe les salarié(e)s administratif(ve)s, d'encadrement et les services généraux.

La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salarié(e)s dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l'obtention d'un niveau de diplôme en lien avec les compétences requises et la spécialité du service.

En ce qui concerne les encadrant(e)s de proximité, ils ou elles :

- soit sont titulaires d'une certification professionnelle au minimum de niveau 4 inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans les domaines sanitaire, social, médico-social ou des services à la personne ;
- soit disposent en tant qu'encadrant d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social ;
- soit bénéficient d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social et poursuivent une formation certifiante de niveau 4.

Plus spécifiquement pour la fonction de direction un niveau de qualification est exigé conformément au décret n° 2017-221 du 19 février 2017 relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnel(le)s chargé(e)s de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux.

## Article 8 | *Catégorie employé(e)*

### Article 8.1 | Employé(e) de degré 1

L'employé(e) de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique. Il ou elle exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services généraux ;
- services logistiques ;
- services administratifs.

b) Les principales missions :

- aider à la réalisation ou réaliser les activités administratives d'un service ou d'une entité en exécutant (travaux de recherche, de classement, de documentation, de bureautique, de reprographie, saisie informatique ou accueil téléphonique...) ;
- réaliser des activités administratives nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entité, et à ses relations internes et externes ;
- réaliser des opérations logistiques simples et des tâches courantes d'entretien des locaux du service ou de l'entité ;
- réaliser des activités courantes d'entretien des locaux nécessaires au bon fonctionnement d'une entité et à ses relations internes et externes ;
- effectuer des opérations de gestion d'information et de traitement de données et/ou des tâches comptables simples.



Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

### **Article 8.2 | Employé(e) de degré 2**

L'employé(e) de degré 2 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires relativement élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services généraux ;
- services logistiques ;
- services administratifs.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service : accueillir, identifier et orienter les visiteur(se)s et les communications téléphoniques ; gestion du courrier et des agendas ;
- réaliser des tâches administratives diverses, constituer notamment les dossiers permettant le suivi administratif de la prise en charge des interventions par les organismes concernés ;
- réaliser des tâches comptables : réceptionner et contrôler les pièces comptables, procéder aux enregistrements comptables, préparer les règlements fournisseurs, préparer le rapprochement des comptes bancaires, préparer les déclarations comptables et fiscales.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
- coordonner son action au regard des règles, procédures ou méthodes préétablies et l'adapter aux circonstances ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

### **Article 9 | Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise**

#### **Article 9.1 | Technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1**

Le (ou la) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/paie/gestion ;

- services développement/qualité ;
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service ;
- exercer des activités administratives et/ou techniques liées à son domaine de compétence ;
- assister le (ou la) responsable ou cadre dans l’accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) responsable ou cadre sur des tâches définies ;
- organiser et planifier l’activité des intervenant(e)s. Assurer la relation entre les publics accompagnés et les intervenant(e)s.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l’ensemble des autres acteurs du service ou de l’entité ;
- coordonner son action dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

### **Article 9.2 | Technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 2**

Le (ou la) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 2 de la fonction support exerce sous la responsabilité d’un (ou d’une) supérieur(e) hiérarchique. Il (ou elle) exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle peut encadrer une équipe à partir de directives clairement définies. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l’entité.

a) Les services d’affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/paie/gestion ;
- services développement/qualité ;
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service ;
- exercer des activités administratives et/ou techniques liées à son domaine de compétence ;
- participer à la représentation interne ou externe du service ;
- contribuer à l’élaboration et/ou à la mise en œuvre de projets ;
- assister le (ou la) responsable ou cadre dans l’accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) responsable ou cadre sur des tâches définies ;
- évaluer régulièrement l’intervention ou l’aide technique mise en œuvre. Planifier et/ou organiser en conséquence l’activité des intervenant(e)s. Assurer la relation entre les publics accompagnés et les intervenant(e)s.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
- encadrer une équipe le cas échéant ;
- coordonner son action dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- gérer des projets.

## Article 10 | *Catégorie cadre*

### Article 10.1 | Cadre de degré 1

Le (ou la) cadre de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique. Cet emploi correspond à la réalisation directe d'activités complexes supposant un savoir-faire reposant sur des connaissances théoriques.

Il peut aussi comporter l'animation, l'encadrement d'une équipe et la coordination d'un ensemble d'activités différentes et complémentaires à partir de directives constituant un cadre d'ensemble.

Cet emploi requiert la capacité de gérer et mener à bien des activités d'organisation et de planification de différentes étapes.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/paie/gestion ;
- services développement/qualité ;
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre dans son domaine d'expertise les missions dont il (ou elle) a la charge en coordination avec les services intéressés ;
- participer ou mettre en œuvre l'intervention : évaluation des besoins, organisation et coordination de la réponse, évaluation des résultats ;
- assurer ou contribuer à l'organisation et à la gestion du travail, au sein du secteur, du service concerné ;
- mobiliser, coordonner et mettre en œuvre les moyens de l'entité ou du service pour atteindre les objectifs fixés ;
- assurer la bonne circulation des informations au sein de l'entité ou du service ;
- assurer la représentation du service en interne et en externe ;
- contribuer à l'élaboration du projet de service ou du champ d'activité, en assurer sa réalisation, en coordination avec les dirigeant(e)s et les autres responsables de service ;
- participer à l'évaluation des besoins du service en matière de ressources humaines et de moyens techniques et financiers, et en proposer la mise en œuvre à son supérieur hiérarchique ou à défaut aux organes dirigeants ;
- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de l'entité ;
- contribuer à l'animation de la vie statutaire de la ou des entités ;
- animer avec les dirigeant(e)s les commissions ou réunions dans son champ d'activité ou son service ;

- assurer ou contribuer au développement du partenariat local et en organiser la communication adéquate.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) exerce sous la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur(e) hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité, et doit également assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs de la structure et ses partenaires ;
- rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité ;
- participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées.

## **Article 10.2 | Cadre de degré 2**

Le (ou la) cadre de degré 2 de la fonction support contribue à la gestion d'un ou plusieurs services ou porte la responsabilité d'un ou plusieurs services ou de la structure dans son intégralité.

Cet emploi contribue à définir les enjeux et les objectifs de leur domaine de compétence ou secteur d'activité en pilotant des projets ou des missions prenant en compte différents paramètres techniques et organisationnels. Il ou elle contribue également à la définition de la stratégie de leur domaine ou secteur d'activité et le décline en plans d'action en prenant en compte l'ensemble des contraintes (institutionnelle, technique, financière et humaine) et contribue à faire évoluer en conséquence les objectifs, plans d'action ou recommandations nécessaires.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/paie/gestion ;
- services développement/qualité ;
- services informatiques ;
- structure dans son ensemble.

b) Les principales missions :

- participer à la définition de la stratégie du service ou de l'entité, l'appliquer, en diriger la mise en œuvre et s'assurer de la réalisation des objectifs fixés ;
- concevoir, mettre en œuvre le développement du service ou de la structure, en lien avec les autres services ;
- élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et d'accompagnement de la structure ;
- donner un avis permettant l'adéquation entre l'état de la personne aidée et les différentes capacités de prise en charge de la structure ;
- contribuer à l'animation de la vie associative ;
- optimiser les ressources humaines et les moyens techniques et financiers ;
- assurer l'animation et le management du personnel ;
- assurer par délégation la représentation extérieure de la structure ;
- maîtriser la communication dans l'entité et vis-à-vis de l'extérieur ;
- développer les coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services de santé.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) exerce sous la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur(e) hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité, et doit également assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs de la structure et ses partenaires ;
- rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité ;
- encadrer et animer des équipes salariées.

## **Partie II   Système de classification et rémunération**

### **Chapitre I<sup>er</sup>   Les principes généraux**

#### **Article 11 | *Principes de classification***

Chaque emploi défini dans la partie I du présent titre se voit attribuer un salaire minimum hiérarchique.

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de base calculé en fonction de la catégorie, du degré et de l'échelon et auxquels s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dans les conditions définies à l'article 19.

Dans chaque catégorie d'emploi, le degré est lié au niveau de complexité des missions du (ou de la) salarié(e).

L'échelon du (ou de la) salarié(e) par degré est lié au niveau de maîtrise de l'emploi du (ou de la) salarié(e). Il existe trois échelons par degré :

- échelon 1 : en phase d'appropriation des missions de base de l'emploi ;
- échelon 2 : maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi ;
- échelon 3 : parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles.

Un guide d'application paritaire sera élaboré par les partenaires sociaux afin de préciser les modalités d'appréciation des critères visant au passage d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre et d'attribution des ECR.

#### **Article 12 | *Principes de rémunération***

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151,67 heures par mois). Le salaire de base est calculé au *pro rata* du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,50 €.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

- de l'ancienneté dans l'emploi ;
- du diplôme ;
- de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au chapitre III du présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque augmentation du Smic.

*(Voir page suivante.)*

## Chapitre II Les grilles de classification

### Article 13 | *Filière intervention : employé(e)*

#### Article 13.1 | Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des employé(e)s intervenant(e)s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne (cf. art. 5.1).
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employé(e)s intervenant(e)s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, ou un(e) employé(e) degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.

Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

### Article 13.2 | Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière intervention : employé(e) degré 1			Filière intervention : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 286	Coefficient 299	Coefficient 318	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

### Article 14 | Filière intervention : technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

#### Article 14.1 | Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agent(e)s de maîtrise intervenant(e)s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2 , et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des agent(e)s de maîtrise intervenant(e)s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, ou sur appréciation de l'encadrement, un(e) technicien(ne) degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur de l'accompagnement social renforcé, de la gestion de projet et la participation à l'encadrement.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, à partir de directives, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

**Article 14.2** | Salaire de base des technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière Intervention : technicien(ne) – agent(e) de maîtrise degré 1			Filière intervention : technicien(ne) – agent(e) de maîtrise degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 363	Coefficient 379	Coefficient 404	Coefficient 436	Coefficient 456	Coefficient 485

**Article 15** | *Filière intervention : cadre*

**Article 15.1** | Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des cadres intervenant(e)s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.



Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres intervenant(e)s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, ou sur appréciation des instances dirigeantes, un cadre degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant(e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par les instances dirigeantes, de la qualité de la prise en charge, de la coordination de la prestation des différents intervenants, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire annoncé à l'article 11.

## Article 15.2 | Salaire de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière Intervention : cadre degré 1			Filière intervention : cadre degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

## Article 16 | *Filière support : employé(e)*

### Article 16.1 | Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des employé(e)s des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employé(e)s des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un(e) employé(e) degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant(e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.

Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

## Article 16.2 | Salaire de base des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière support : employé(e) degré 1			Filière support : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 286	Coefficient 299	Coefficient 318	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

## Article 17 | Filière support : technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

### Article 17.1 | Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agent(e)s de maîtrise des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons du degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des agent(e)s de maîtrise des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un(e) agent(e) de maîtrise de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

**Article 17.2 | Salaire de base des technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons**

Filière support : technicien(ne) – agent(e) de maîtrise degré 1			Filière support : technicien(ne) agent(e) de maîtrise degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 363	Coefficient 379	Coefficient 404	Coefficient 436	Coefficient 456	Coefficient 485

**Article 18 | Filière support : cadre**

**Article 18.1 | Conditions de passage dans les échelons**

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.

Échelon 3	Passage en échelon 3
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un ou une cadre de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par les instances dirigeantes de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi de cadre support degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par les instances dirigeantes, de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire annoncé à l'article 11.

**Article 18.2 | Salaire de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons**

Filière support : cadre degré 1			Filière support : cadre degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

## Chapitre III Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)

### Article 19 | Principes

Les éléments complémentaires de rémunération viennent compléter le salaire de base pour constituer le salaire minimum hiérarchique.

Les ECR sont :

- pérennes et personnels ;

et/ou

- ponctuels et transverses.

#### Article 19.1 | ECR pérennes et personnels

Les ECR pérennes et personnels sont versés chaque mois.

Les ECR liés au diplôme ou au titre professionnel du (ou de la) salarié(e)

Si le (ou la) salarié(e) est titulaire d'un ou de plusieurs diplômes reconnus par la branche en lien avec les missions exercées, il (ou elle) bénéficie d'un ECR à hauteur de :

- diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points ;
- diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points ;
- diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points ;
- diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points ;
- diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points.

Pour les salarié(e)s à temps partiel, cet ECR est calculé au *pro rata* du temps de travail.

Les ECR liés à l'ancienneté du (ou de la) salarié(e)

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dans la branche. Cet ECR est calculé sur un pourcentage de son salaire de base, ce dernier est proratisé par rapport au temps de travail pour les salarié(e)s à temps partiel.

Les pourcentages applicables pour l'ECR ancienneté sont les suivants :

- 2 % à compter de 5 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- 4 % à compter de 10 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- 8 % à compter de 15 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- 12 % à compter de 20 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- 16 % à compter de 25 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- 20 % à compter de 30 ans et 1 jour d'ancienneté.

#### Article 19.2 | ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail

##### ECR travail du dimanche et jours fériés

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission pour les heures travaillées les dimanches et jours fériés selon les modalités définies à l'article 17 du titre V de la présente convention. L'ECR correspond soit à une majoration de salaire égale à 45 % du taux horaire du (ou de la) salarié(e), soit à un repos compensateur de 45 % du temps travaillé le dimanche ou jour férié. Le repos compensateur doit être pris dans les 2 mois suivant le jour travaillé.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

##### ECR astreinte

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission dans le cadre des temps d'astreinte tels que définis aux articles 21, 22, 23 du titre V de la présente convention.

L'ECR correspond à une indemnisation égale à 8 points par période de 24 heures d'astreinte. Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées par les personnels effectuant des astreintes fractionnées.

L'ECR est porté à 12 points par période de 24 heures pour les astreintes fractionnées effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.

L'indemnisation des astreintes est donc la suivante :

	Non-fractionné	Fractionné
Jours ouvrables	8 points	10 points
Dimanches et jours fériés	10 points	12 points

### ECR travailleurs de nuit

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un ECR lié à son statut de travailleur de nuit tel que défini à l'article 26 du titre V de la présente convention.

L'ECR correspond à :

- une majoration de salaire égale à 5 % du taux horaire du salarié pour les heures effectuées sur la plage horaire de nuit ;

et

- un repos compensateur de 5 % du temps travaillé pendant la plage horaire de nuit.  
Le repos compensateur doit être pris dans les 2 mois suivant les heures travaillées de nuit.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

### ECR accompagnement de salarié(e) ou de stagiaire/tutorat/maître(sse) d'apprentissage

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un ECR lié à sa mission de tutorat ou d'accompagnement de salarié(e), de stagiaire ou d'apprenti(e), correspondant :

- pour le (ou la) tutrice à un ECR de : 7 points.  
Si le (ou la) tutrice accompagne dans un même mois un (ou une) deuxième salarié(e) ou stagiaire, l'ECR est majoré de 2 points ;
- pour le (ou la) maître(sse) d'apprentissage à un ECR de : 11 points.  
Si le (ou la) maître(sse) d'apprentissage accompagne dans un même mois un (ou une) deuxième apprenti(e), l'ECR est majoré de 2 points.

Cet ECR est versé mensuellement. Il est attribué pour l'exercice d'une mission supplémentaire et spécifique d'accompagnement. Par conséquent, il s'agit d'un montant forfaitaire quelle que soit la durée de travail prévue au contrat.

### Article 19.3 | ECR spécifiques aux cadres

Les salarié(e)s de la catégorie cadre de la filière support et de la filière d'intervention peuvent bénéficier d'ECR. Il existe 5 types d'ECR calculés proportionnellement à la durée de travail du (ou de la) salarié(e) et attribués en fonction des critères définis ci-dessous.

L'attribution des ECR des cadres est révisable à la date anniversaire d'entrée dans l'emploi du (ou de la) salarié(e).

### L'ECR "Responsabilité"

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la catégorie cadre, degré 1 et 2.

Cet ECR est attribué en fonction de la responsabilité du (ou de la) salarié(e), c'est-à-dire en fonction du nombre de salarié(e)s équivalent temps plein (ETP) entrant dans son champ d'intervention :

- pour les postes de responsable d'entité, directeur(trice) d'entité et de directeur(trice) général(e) d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant(e) sur l'ensemble des salarié(e)s de la structure en équivalent temps plein ;
- pour les postes de responsable de service et de directeur(trice) de service : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant(e) sur le personnel de son service.

Montant de l'élément complémentaire de rémunération :

Nombre de salarié(e)s en ETP <sup>[1]</sup>	Montant de l'ECR
De 5 à 9	15 points
De 10 à 49	54 points
De 50 à 299	80 points
Plus de 300	122 points

[1] Nombre de salarié(e)s en équivalent temps plein (ETP) de l'entité entrant dans le champ d'intervention du cadre concerné(e).

Cet ECR est attribué dès l'embauche du (ou de la) salarié(e) s'il (ou elle) remplit les conditions d'attribution.

Pour les salarié(e)s à temps partiel, cet ECR est calculé au *pro rata* du temps de travail.

### L'ECR "Associations"

L'emploi visé par cet ECR est celui de la catégorie cadre, degré 2, de la filière support qui est directeur(trice) de fédération départementale.

Cet ECR est attribué suivant les modalités suivantes :

Chaque structure de 5 ETP et plus, dénombrée dans la fédération départementale, est comptabilisée pour un. Cet ECR est attribué dès l'embauche du (ou de la) salarié(e) s'il (ou elle) remplit les conditions d'attribution.

Montant de l'ECR :

Nombre d'associations	Montant de l'ECR
De 11 à 20	40 points
De 21 à 50	80 points
Plus de 50	122 points

Pour les salarié(e)s à temps partiel, cet ECR est calculé au *pro rata* du temps de travail.

### L'ECR "Complexité"

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la catégorie cadre de degré 1 et 2.

Cet ECR ne sera attribué qu'aux salarié(e)s ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'emploi.

Cet ECR est fonction de l'activité développée. Une liste indicative reprenant deux types d'activités est proposée dans le guide paritaire évoqué à l'article 11, elle ne pourra être modifiée qu'au niveau de la branche.

Une activité est caractérisée par deux critères cumulatifs :

- un critère quantitatif ;



– un critère qualitatif.

Le critère quantitatif pour les activités dites “opérationnelles” est fonction du chiffre d’affaires développé pour chaque activité par la structure :

- le seuil de déclenchement est fixé à 45 000 € par an ;
- l’activité doit exister depuis au moins 24 mois et faire partie de la liste.

Pour les activités dites “administratives” il n’existe pas de seuil de déclenchement ni de notion de durée d’existence.

Le critère qualitatif relève du pouvoir souverain du conseil d’administration et est apprécié en fonction de l’implication du (ou de la) salarié(e) notamment dans :

- le développement et la gestion proprement dite des activités ;
- le développement d’activités nouvelles ;
- la qualité du service rendu ;
- la qualité de la gestion des ressources humaines, notamment par la réduction significative de la précarité de l’emploi (par exemple : limitation du nombre de contrats à durée déterminée, et de contrats de travail à temps partiel non choisi, effort dans la qualification des salariés).

Les préconisations pour attribuer l’ECR “complexité” sont les suivantes :

- pour le (ou la) responsable d’entité, le (ou la) directrice d’entité et le (ou la) directrice générale d’entité : seules les activités dites “opérationnelles” de la structure comptent ;
- pour le (ou la) directeur(trice) de fédération départementale, seules les activités dites “opérationnelles” comptent dès lors qu’il (ou elle) les gère. Cependant, seule une activité sera comptabilisée si au sein de l’entité juridique ou de la fédération départementale, sont dénombrées trois activités identiques recensées dans trois services ou trois associations différentes. Les chiffres d’affaires réalisés dans chacun de ces trois services ou associations pour cette même activité seront additionnés, afin de savoir si le seuil économique de déclenchement est atteint ;
- pour le (ou la) responsable de service et le (ou la) directeur(trice) de service : sont prises en compte les activités dites “opérationnelles” et les activités dites “administratives” dès lors que le (ou la) salarié(e) est responsable devant son (ou sa) directrice de l’activité en question par le biais d’une délégation de pouvoir.

Montant de l’ECR :

Nombre d’activités développées	Montant de l’ECR
de 1 à 3	56 points
de 4 à 5	80 points
de 6 à 7	114 points
plus de 7	142 points

Pour les salarié(e)s à temps partiel, cet ECR est calculé au *pro rata* du temps de travail.

### L’ECR “Cadre supérieur(e)”

Les emplois visés par cet ECR sont exclusivement ceux de la catégorie cadre degré 2. Cet ECR est attribué automatiquement aux salarié(e)s cadres qui s’acquittent d’une contribution majeure au sein de la structure, impliquant :

- la définition de la stratégie sur son périmètre ;
- la prise de décision ayant un impact majeur sur les objectifs de son périmètre ;
- des risques et responsabilités juridiques inhérents à la fonction.

Le montant de l'ECR dépend du poste occupé par le (ou la) salarié(e) et de son ancienneté dans l'emploi :

Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de directeur(trice) de fédération départementale, directeur(trice) d'entité, directeur(trice) de service, médecin :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur(e) (a) »
De 0 à 5 ans	43 points
De 6 à 10 ans	56 points
De 11 à 15 ans	68 points
De 16 à 20 ans	81 points
De 21 à 25 ans	93 points
De 26 à 30 ans	106 points

Pour les salarié(e)s à temps partiel, cet ECR est calculé au *prorata* du temps de travail.

Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de directeur(trice) général(e) d'entité :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur(e) (b) »
De 0 à 5 ans	127 points
De 6 à 10 ans	164 points
De 11 à 15 ans	200 points
De 16 à 20 ans	236 points
De 21 à 25 ans	272 points
De 26 à 30 ans	309 points

Pour les salarié(e)s à temps partiel, cet ECR est calculé au *prorata* du temps de travail.

### L'ECR "Nombre de places"

L'emploi visé par cet ECR est celui de coordinateur(trice) de service de soins, catégorie cadre, degré 1 de la filière support. Cet ECR est attribué en fonction du nombre de places gérées par le service de soins et en fonction des modalités suivantes :

Nombre de places	Montant de l'ECR
De 20 à 49	18 points
50 et +	36 points

Pour les salarié(e)s à temps partiel, cet ECR est calculé au *prorata* du temps de travail.

## Les métiers de la catégorie cadre bénéficiant des ECR

Élément complémentaire de rémunération	Métier	Classification
Responsabilité	Psychologue Responsable d'entité Chef(fe) de service Directeur(trice) d'entité Directeur(trice) de service Directeur(trice) général(e) d'entité Médecin, doctoresse Médecin, doctoresse Coordinateur(trice)	Cadre degré 1 ou 2
Associations	Directeur(trice) de fédération départementale	Cadre degré 2
Complexité	Psychologue Responsable d'entité Chef(fe) de service Directeur(trice) d'entité Directeur(trice) de service Directeur(trice) de fédération départementale Directeur(trice) général(e) d'entité Médecin, doctoresse Médecin, doctoresse Coordinateur(trice)	Cadre degré 1 ou 2
Cadre supérieur(e) (a)	Directeur(trice) d'entité Directeur(trice) de service Directeur(trice) de fédération départementale Médecin, doctoresse Médecin, doctoresse Coordinateur(trice)	Cadre degré 2
Cadre supérieur(e) (b)	Directeur(trice) général(e) d'entité	Cadre degré 2
Nombre de places	Coordinateur(trice) de service de soins	Cadre degré 1

### Article 2 | *Modification des articles 18, 24, 32.1 et 32.2 du titre V*

Les articles 18, 24, 32.1 et 32.2 du titre V de la convention collective de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont remplacés par les dispositions suivantes :

#### « Article 18 | *Rémunération*

À l'exception du 1<sup>er</sup> Mai régi par les dispositions légales, les salarié(e)s travaillant les dimanches et jours fériés bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

#### « Article 24 | *Rémunération*

Les salarié(e)s d'astreinte bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

#### « Article 32.1 | *Rémunération*

Pour les travailleurs de nuit, chaque heure effectuée est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les travailleurs de nuit au sens de l'article V-26 bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

#### « Article 32.2 | *Compensation en repos*

Les modalités de prise de ce repos compensateur visé à l'article III-19.2 sont définies après consultation du comité social et économique s'il existe.

Cette compensation en repos n'est pas cumulable avec celle prévue à l'article relatif au travail des dimanches et jours fériés. En conséquence, les heures réalisées la nuit d'un dimanche ou jour férié ouvrent droit au repos compensateur du présent article ainsi qu'à l'ECR lié au travail du dimanche ou jour férié. »

### **Article 3 | *Commission paritaire nationale de recours et de suivi***

Il est constitué une commission nationale de recours et de suivi composée paritairement en nombre égal de représentant(e)s d'organisations syndicales de salarié(e)s et d'employeurs représentatives et signataires du présent avenant.

Elle est composée d'au maximum deux membres de chaque organisation représentative (employeurs et salariés) signataire du présent avenant.

Cette commission a pour objet :

- l'examen des recours liés au reclassement des salarié(e)s de la branche dans la nouvelle classification ;
- l'examen des nouveaux emplois.

Les salarié(e)s et les employeurs locaux peuvent saisir cette commission par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche. Ce recours ne peut être exercé que lorsque les partenaires sociaux n'ont pu trouver un accord localement.

La partie qui saisit la commission doit fournir :

- une fiche descriptive précise sur la finalité du poste occupé, avant le reclassement, ses missions et activités ;
- le dernier bulletin de salaire avant reclassement, ainsi que le contrat de travail ;
- la lettre de contestation du reclassement envoyée par le (ou la) salarié(e) à son employeur ;
- la réponse de l'employeur.

### **Article 4 | *Durée***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5 | *Modalités de dépôt***

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

#### **Article 6 | Agrément**

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé.

#### **Article 7 | Extension**

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salarié(e)s.

#### **Article 8 | Date d'entrée en vigueur**

L'avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier suivant la date de publication, au *Journal officiel*, de son arrêté d'extension et sous réserve également de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

*Fait à Paris, le 26 février 2020.*

Suivent les signatures.

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

**Avenant n° 1 du 21 janvier 2021**

à l'avenant n° 43-2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération (titre III de la convention collective)

NOR : ASET2150299M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP-CSF ;**

**UNADMR ;**

**UNA ;**

**ADEDOM ;**

**USB domicile,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'avenant n° 43-2020 a été signé le 26 février 2020, par l'USB domicile d'une part et les organisations syndicales CFTD et Force ouvrière d'autre part. Par la suite, le syndicat CGT a adhéré à ce texte par courrier en date du 27 novembre 2020.

L'avenant n° 43-2020 remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif à la classification des emplois et au système de rémunération.

En vue de son entrée en vigueur, ce texte a été transmis au ministère des solidarités et de la santé pour être agréé et au ministère du travail pour être étendu.

Par courrier du 17 novembre 2020 adressé aux partenaires sociaux de la branche, M. Olivier VÉRAN, ministre des solidarités et de la santé, et Mme Brigitte BOURGUIGNON, ministre déléguée chargée de l'autonomie, rappellent que cet avenant rejoint la volonté du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers de l'autonomie. Ils invitent les partenaires sociaux à reprendre leurs travaux pour examiner les conditions dans lesquelles cet avenant pourrait être mis en œuvre, au cours du second semestre de l'année 2021.

Le présent avenant s'inscrit dans ce cadre. Il vise à avancer la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 43. Les autres dispositions de l'avenant n° 43 ne sont pas modifiées conformément à la volonté des partenaires sociaux qui entendent préserver les équilibres trouvés dans le cadre de cette négociation.

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

L'article 8, intitulé « Date d'entrée en vigueur », de l'avenant n° 43 est modifié comme suit :

« L'avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> octobre 2021 après publication, au *Journal officiel*, de son arrêté d'extension et sous réserve également de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. »

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de ses arrêtés d'agrément et d'extension, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de l'avenant n° 43 modifiant le titre III de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Par nature, le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 21 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

---

**Avenant n° 48-2021 du 21 janvier 2021**

relatif à la création d'une CPNGF et à la composition des CPREFP suite à la fusion de certaines régions (titre II de la convention collective)

NOR : ASET2150678M

IDCC : 2941

---

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

**FNAAFP-CSF ;**

**UNADMR ;**

**UNA ;**

**ADEDOM ;**

**USB domicile,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD,**

d'autre part

**Préambule**

Le présent avenant remplace les articles 15 16 et 17 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et s'applique à toutes les structures quels que soient leurs effectifs.

Il acte la création d'une commission paritaire nationale de gestion des fonds de la formation (CPNGF) au sein de la branche, et revoit la composition des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelles (CPREFP) suite à la fusion de certaines régions.



Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

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

Les articles 15, 16 et 17 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont remplacés par :

« C. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire nationale de gestion des fonds de la formation

Article 15 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)*

Article 15.1 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

### Article 15.1.1 | *Composition*

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

### Article 15.1.2 | *Missions*

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications ;
- élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions sociologiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les classifications et faire toute proposition nécessaire ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences légales et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;

- suivre l’application des accords conclus à l’issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l’OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l’année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l’année à venir.

La CPNEFP examine également l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base d’un rapport réalisé par l’OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu’en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

### **Article 15.1.3 | *Fonctionnement***

La commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n’appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l’OPCO.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l’estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

À l’occasion de l’une de ces réunions, la CPNEFP prend connaissance du rapport de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation économique de l’emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPNEFP établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

### **Article 15.1.4 | *Relations avec l’OPCO***

La CPNEFP transmet chaque année à l’OPCO de la branche les priorités en matière de publics et de formations qu’elle a précisées dans le cadre des priorités triennales définies par les partenaires sociaux.

La CPNEFP est informée de la politique mise en œuvre par l’OPCO.

## **Article 15.2 | *Commission paritaire régionale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)***

### **Article 15.2.1 | *Définition***

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale pour l’emploi qui est la représentante régionale de la CPNEFP. À ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités annuelles établies par la CPNEFP.

### **Article 15.2.2 | *Composition***

La CPREFP est composée paritairement de huit représentants titulaires ou de huit représentants suppléants désignés par la/les fédérations ou unions d’employeurs représentatives dans la branche et de huit représentants titulaires ou huit représentants suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives et répartis comme suit :

- trois représentants titulaires ou trois représentants suppléants pour la CFDT ;
- trois représentants titulaires ou trois représentants suppléants pour la CGT ;
- deux représentants titulaires ou deux représentants suppléants pour FO.

### **Article 15.2.3 | Missions**

La CPREFP assure les missions suivantes :

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP ;
- informer la CPNEFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNEFP ;
- rendre compte régulièrement à la CPNEFP des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNEFP ;
- se réunir un fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPREFP examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPREFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPREFP en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNEFP.

### **Article 15.2.4 | Fonctionnement**

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPREFP se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

La CPREFP applique le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

### **Article 15.2.5 | Relations avec l'OPCO**

La CPREFP assure la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP.

## **Article 16 | Commission paritaire nationale de gestion des fonds conventionnels de branche (CPNGF)**

### **Article 16.1 | Composition**

La CPNGF est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Les remboursements se font dans le cadre des règles du paritarisme de la branche. Ils sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

## **Article 16.2 | Missions**

Dans le respect des priorités et orientations définies par la branche, la commission paritaire nationale de gestion des fonds, en lien avec l'OPCO, a pour rôle de piloter et de gérer les fonds conventionnels de la formation professionnelle tel que prévu à l'article 30 du présent titre.

Elle définit annuellement les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre des projets qualifiés de la formation professionnelle établis par la branche et notamment la CPNEFP (budget, cofinancement, actions collectives nationales (ACN), territoriales (ACT), demandes d'aides financières (DAF), aide aux CPREFP...).

Elle détermine annuellement les critères d'éligibilité des actions de formation à ces différents projets qualifiés et suit régulièrement l'utilisation des enveloppes financières dédiées à ces projets. La commission établit un rapport annuel à destination de la CPNEFP et CPPNI.

Elle est chargée également en lien avec l'OPCO du suivi du financement des contrats de professionnalisation conclus dans la branche et notamment de ceux des GEIQ.

## **Article 16.3 | Fonctionnement**

La commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPNGF se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

## **Article 17 | Participation aux frais**

Pour les commissions paritaires autres que les commissions paritaires nationales de négociation et commissions paritaires nationales mixtes de négociation, les frais sont pris en charge par le fonds de gestion d'aide au paritarisme dans les conditions définies aux articles suivants.

### **Article 17.1 | Personnes prises en charge**

En application des articles relatifs à la composition des CPNEFP, CPNGF et CPREFP :

Pour la CPNEFP et la CPNGF, les remboursements sont limités à deux représentants salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Pour les CPREFP, les remboursements sont limités, aux représentants des CPREFP, titulaires ou suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire, désignés par chaque organisation représentative au niveau de la branche.

### **Article 17.2 | Rémunérations**

#### **a) CPNEFP et CPNGF**

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPNEFP ou CPNGF (1 demi-journée ou 1 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

De 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Pour un trajet au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution de 1 journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin...).

#### *b) CPREFP*

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (1 demi-journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

De 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Pour un trajet au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution de 1 journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin...).

### **Article 17.3 | *Frais de transport et d'hébergement***

#### *a) CPNEFP et CPNGF*

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2<sup>e</sup> classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à cinq fois le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à vingt fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à vingt-cinq fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

#### *b) CPREFP*

Le règlement des frais de transport et d'hébergement se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur. »

### **Article 2 | *Autres dispositions du titre III***

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

### **Article 3 | *Durée de l'avenant***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément***

L'avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 5 | Extension**

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 21 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 36 du 6 mai 2021**

relatif à l'article 5.6 « Gratification annuelle : treizième mois »

NOR : ASET2150663M

IDCC : 2272

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

**FNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT ;**

**FGT CFTC ;**

**FO transport,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur les précisions apportées à l'article 5.6 de la convention collective intitulé « Gratification annuelle : 13<sup>e</sup> mois ».

Par ailleurs, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 36 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la gratification annuelle : 13<sup>e</sup> mois, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

**1. Définition**

Une gratification annuelle dite de 13<sup>e</sup> mois est accordée aux salariés de la profession.

## 2. Condition d'attribution

Ce 13<sup>e</sup> mois est versé à tout salarié présent au 31 décembre à l'effectif de l'entreprise.

En cas de périodes de maladie ou d'accident indemnisées par le régime de prévoyance, le 13<sup>e</sup> mois sera versé déduction faite de ces périodes.

En cas d'embauche en cours d'année, le 13<sup>e</sup> mois sera calculé au *pro rata temporis*.

En cas de départ à la retraite ou de rupture du contrat de travail à l'initiative exclusive de l'employeur, il sera également calculé au *pro rata temporis* et sans condition de présence au 31 décembre.

En cas de décès du salarié, il sera versé intégralement et sans condition de présence au 31 décembre.

Le 13<sup>e</sup> mois n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

## 3. Montant

Le montant du 13<sup>e</sup> mois, est égal au montant du salaire brut mensuel de base.

### Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 6 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : **1606** | **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

**Accord du 28 avril 2021**  
relatif au dialogue social à distance

NOR : ASET2150671M

IDCC : 1606

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

**FMB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**CFDT services,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de maintenir un dialogue social en période de confinement ou lorsque les conditions sanitaires entravent la liberté de circulation et la possibilité de se réunir physiquement dans des conditions optimums, les partenaires sociaux de la branche du bricolage décident, par cet accord, d'organiser le dialogue social à distance.

Le recours au dialogue social à distance sera ainsi mis en place en cas d'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement ou de confinement selon les dispositions qui suivent.

Les parties soulignent le caractère très dérogatoire des dispositions du présent accord qui n'a pas vocation à s'appliquer de manière pérenne, mais bien à rester des dispositions très exceptionnelles lorsqu'elles sont rendues nécessaires au vu de la situation.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bricolage.

## Article 2 | *Circonstances du dialogue social à distance*

De façon dérogatoire, et afin de maintenir le dialogue social, les réunions paritaires de toutes les instances de la branche se tiennent automatiquement à distance en cas d'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement ou de confinement.

En aucun cas ces dispositions du dialogue social à distance n'ont vocation à s'appliquer de manière pérenne.

## Article 3 | *Modalités du dialogue social à distance*

### 3.1. Principes de fonctionnement

La tenue de la réunion à distance doit permettre la loyauté de la négociation et la participation effective de l'ensemble des parties, l'ensemble des membres devant bien avoir accès à des moyens techniques lui permettant de s'exprimer.

Un système de visioconférence facilitant les échanges et permettant notamment la reconnaissance des interlocuteurs au moins en début de réunion est privilégié. La partie patronale a choisi de mettre à la disposition de la branche la solution informatique Teams de Microsoft.

Les partenaires sociaux de la branche veillent à ce que les participants aux réunions soient équipés du matériel nécessaire à la connexion à distance, ceux-ci doivent pouvoir avoir un accès pratique au dispositif de communication à distance choisi et être guidés pour sa maîtrise.

Le dispositif technique mis en œuvre doit permettre de garantir l'identification des participants à la négociation et assurer *a minima* de manière continue et simultanée la retransmission du son et de l'image.

Les réunions se tenant avec une partie des participants en présentiel et une partie des participants à distance sont possibles mais les parties signataires conviennent de les limiter, de manière à fluidifier les débats et à favoriser les interactions.

### 3.2. Durée des réunions

Les réunions à distance se tiendront par principe sur 1 demi-journée au maximum mais, le cas échéant, pourront être d'une durée plus longue par décision des membres des commissions paritaires, selon leur mode habituel de prise de décision.

### 3.3. Attestation de présence après la clôture de la réunion

En guise de signature de la feuille de présence comme il est d'usage en présentiel, chaque membre présent à la réunion confirme sa participation par retour de mail au secrétariat en fin de réunion d'après l'e-mail transmis par le secrétariat après la clôture de la séance.

### 3.4. Présidence de séance et prise de parole

Le président de séance veille ainsi à ce que les participants qui souhaitent prendre la parole puissent effectivement le faire.

La tenue de réunion à distance ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsque les membres ne prennent pas la parole, ils veillent à couper leur micro.

### 3.5. Vote en réunion à distance

S'il y a lieu de voter une motion, le président de séance veille à formuler distinctement la motion oralement et/ou par écrit via le système d'échanges que le dispositif technique peut proposer.

Le vote est prononcé oralement par chaque organisation représentée et confirmée par écrit soit via le dispositif technique en direct soit après la clôture de la séance.

### 3.6. Moyens

Les frais de déplacements des représentants salariés des organisations syndicales représentatives de la branche pour participer aux réunions de branche à distance seront remboursés selon les conditions de l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants dans deux cas :

- quand les représentants salariés choisissent de se déplacer et de se connecter au sein de leur fédération nationale ;
- quand les représentants salariés n'ont pas les moyens techniques (mauvaise connexion internet et/ou matériel informatique défaillant ou manquant) de participer à une réunion à distance et qu'ils se connectent de leur lieu de travail habituel ou du site de leur entreprise le plus proche de leur domicile permettant une connexion de bonne qualité.

### 3.7. Confidentialité

Les réunions paritaires de la branche ne sont pas publiques et les réunions à distance de la branche doivent respecter ce caractère non public.

Seuls les membres des commissions paritaires de branche et les personnes invitées par le secrétariat peuvent y participer.

Les réunions paritaires de la branche n'ont pas à être enregistrées ou diffusées sans l'accord préalable des membres des commissions.

### 3.8. Autres modalités

Les parties rappellent que les modalités du dialogue social de la convention collective du bricolage non présentes dans ces articles continuent de s'appliquer.

## Article 4 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

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

## Article 5 | *Les modalités conventionnelles de l'accord*

### 5.1. Durée de l'accord, date d'application et révision

Le présent avenant étant lié aux circonstances particulières de l'état d'urgence sanitaire lié à la « Covid-19 », il est conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, avec une durée déterminée maximale de 1 an, renouvelable par accord entre les parties.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter du lendemain de sa signature.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

### 5.2. Notification, dépôt et demande d'extension

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la direction générale du travail en un exemplaire original

signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 28 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord national du 21 avril 2021**

relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150666M

IDCC : 45

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

**UCAPLAST ;**

**SNCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC CHIMIE,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instituant le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance (dite « Pro-A »), en lieu et place de la période de professionnalisation, le présent accord fixe le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A » dans la branche du caoutchouc.

Les industries du caoutchouc font face à de fortes mutations technologiques et sociétales, notamment du fait du développement du numérique dans les processus de fabrication, faisant évoluer en profondeur les métiers et les besoins en compétences.

Le présent accord a pour finalité d'accompagner les entreprises et les salariés exposés aux mutations technologiques et de répondre aux enjeux de maintien et de développement des compétences.

Par cet accord, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche du caoutchouc souhaitent répondre à ces défis d'évolution des besoins de compétences et réaffirmer que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

La volonté des organisations syndicales de salariés et d'employeurs est donc de permettre aux entreprises de la branche d'anticiper les mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences.

Le dispositif « Pro-A » constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion et d'évolution sociale ou professionnelle.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A » définie aux articles L. 6324-1 et suivant du code du travail par les entreprises de la branche du caoutchouc au bénéfice de leurs salariés.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du caoutchouc et n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de la reconversion et de la promotion par l'alternance***

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

L'objectif visé par cet accord est de permettre l'acquisition d'une qualification par des salariés dont la qualification professionnelle est insuffisante, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise.

Au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, la « Pro-A » permet aux salariés de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La « Pro-A » associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

## **Article 2 | *Salariés concernés***

La « Pro-A » est accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-9 du code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, ainsi qu'aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés éligibles à la « Pro-A » sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par l'alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

## **Article 3 | *Certifications éligibles à la « Pro-A » au regard des critères de forte mutation de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences***

L'industrie du caoutchouc, tant le secteur du pneumatique que celui des pièces techniques en caoutchouc, est confrontée depuis plusieurs années déjà à de fortes mutations de l'activité et à l'obsolescence de certaines compétences de ses salariés. Avec les évolutions et les ruptures technologiques, sociétales et environnementales en cours, les mutations de l'industrie de caoutchouc, et les risques d'obsolescence des compétences qui en découlent, vont s'accélérer dans les années à venir.

Dans les années qui viennent, l'industrie du caoutchouc devra faire face à quatre grands enjeux : les mutations technologiques et numériques, les enjeux démographiques de la branche, les mutations organisationnelles et les défis environnementaux.

■ Les mutations technologiques et numériques, qui dessinent l'usine de demain, nécessitent que les entreprises industrielles du caoutchouc s'engagent dans une évolution des emplois, des métiers et des compétences. À titre non exhaustif, ces mutations technologiques et numériques résultent :

- de la transformation des process et des procédés de fabrication et d'industrialisation : apparition de nouveaux moyens de production (fabrication additive...) ; développement des nanotechnologies, de la robotique, de la cobotique ;
- de la croissance accélérée de « nouveaux matériaux » (caoutchoucs « biosourcés » ; thermoplastique élastomères ; silicones...) et de la nécessité d'en développer de nouveaux, notamment dans le secteur des transports, en lien, par exemple, avec l'enjeu de l'allègement des pièces dans le secteur des transports (recherche de nouvelles formulations) ;
- des développements autour du caoutchouc dit « intelligent » (« Smart Rubber ») : pièces en caoutchouc incorporant des capteurs électroniques ; vêtements connectés à mémoire de forme ; objets connectés au sein des véhicules ;
- dans le secteur des transports, et plus spécialement dans celui de l'automobile, du passage du moteur thermique à la motorisation électrique : liaison au sol (pneumatique), transmission des fluides, systèmes antivibratoires ; véhicule hydrogène ; piles à combustible ; recyclage des batteries ; étanchéité des joints et batterie... ; notion d'autonomie des véhicules.

■ Les enjeux démographiques de l'industrie du caoutchouc supposent un pilotage accru de la pyramide des âges des salariés, et ce afin d'assurer un maintien de l'employabilité notamment par le biais de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cf. : rapports annuels de la branche du caoutchouc).

■ Les mutations organisationnelles, quant à elles, supposent de développer l'employabilité et de sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs. Elles nécessitent d'adapter les schémas organisationnels du travail aux nouvelles formes de production. Elles engendrent également un changement des modes managériaux dont le management intermédiaire (l'analyse des données en temps réel faisant évoluer les missions des encadrants) ; l'évolution de l'organisation industrielle.

■ Enfin, les enjeux environnementaux et les évolutions réglementaires européennes, dans le cadre du développement durable de l'industrie du caoutchouc, constituent un axe important de recherche et développement de produits nouveaux (caoutchoucs « biosourcés », caoutchoucs allégés...) faisant appel à des technologies innovantes et des cahiers des charges techniques et spécifiques nécessitant une adaptation rapide des compétences.

Depuis le règlement REACH, l'industrie du caoutchouc a acquis énormément de connaissances autour de la dangerosité des substances et de la gestion du risque. Ce cadre européen, permettant d'assurer une meilleure sécurité aux consommateurs, engendre une évolution des règlements et directives des matériaux, et spécialement du caoutchouc en contact avec les denrées alimentaires et l'eau potable ainsi que les pièces en caoutchouc à usage pharmaceutique et médical, nécessitant une adaptation des emplois, des métiers et des compétences.

L'économie circulaire, qui est également un axe important des projets de recherche et de développement de l'industrie du caoutchouc, nécessite de poursuivre les efforts dans le domaine du réemploi, du recyclage et de la gestion des déchets. Le programme Bioproof (conduit par le LRCCP entre 2013 et 2018) a permis d'évaluer près d'une centaine de matières premières biosourcées ou recyclées et d'apprécier ainsi leurs intérêts et leurs limites. Ces efforts nécessitent d'être poursuivis.

De plus, le passage du moteur thermique aux nouvelles formes de motorisation et les questions de mobilité supposent également de transformer les emplois et les métiers des entreprises du caoutchouc.

Tous ces enjeux et défis ont déjà, et en auront dans les années à venir, des conséquences sur les emplois, les métiers et les compétences des salariés de l'industrie du caoutchouc. Trois grandes catégories de métiers et emplois seront impactés :

- les métiers en mutation, dont les compétences requises vont fortement évoluer dans les années à venir, qui peuvent nécessiter de nouvelles certifications et pour lesquels les évolutions substantielles du référentiel de compétences peuvent présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences ;
- les métiers en développement ou émergents, pour lesquels des besoins de recrutement vont apparaître à court et moyen terme ;
- les métiers en tension, en particulier lorsque les difficultés de recrutement résultent de l'obsolescence des compétences.

Afin de définir les métiers liés à des fortes mutations de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences, les partenaires sociaux s'appuient sur les travaux menés par la branche du caoutchouc depuis plusieurs années, à savoir notamment :

- les études prospectives réalisées en 2012 et en 2018 portant sur l'identification et la description des emploi-repères de la branche du caoutchouc ;
- les rapports annuels de la branche du caoutchouc, qui montrent l'évolution de la pyramide des âges des salariés des entreprises du caoutchouc.

Dans le cadre de ces enjeux et défis, une étude pour la profession a été lancée en 2020 par le laboratoire de recherche et de contrôle du caoutchouc et des plastiques (LRCCP) sur les impacts technico-économiques de la montée en puissance des motorisations électriques sur la demande de pièces et de matériaux caoutchouc. Cette étude alimentera les travaux de la CPNE du caoutchouc afin d'adapter les besoins en compétences des métiers et emplois de demain.

La branche du caoutchouc est également une des trois branches signataires de l'EDEC automobile du 12 avril 2019 dont la finalité est d'accompagner la filière automobile et le véhicule industriel afin de répondre aux enjeux de maintien et de développement des compétences des entreprises et des salariés qui la composent.

Enfin, la branche du caoutchouc est signataire de l'EDEC numérique dont la finalité est de permettre d'anticiper et conduire les changements numériques afin de saisir les potentialités qu'ils recèlent, être capable d'en initier, prévoir leurs éventuels risques afin de maintenir une performance économique.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, et dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, la « Pro-A » permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La « Pro-A » offre ainsi l'opportunité aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La « Pro-A » permet donc aux salariés de viser une certification correspondant à un niveau de qualification supérieure ou équivalent à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande.

Conformément aux dispositions légales, seules sont éligibles à la « Pro-A » les qualifications professionnelles reconnues par :

- un diplôme à titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certificats professionnels (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI).

À titre non-exhaustif, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code



du travail, sont éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés en annexe au présent accord.

Les parties signataires rappellent également que la reconversion ou promotion par alternance peut également permettre aux salariés :

- d'acquérir le socle de connaissances et de compétence professionnelles (certificat CléA) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétence relatif aux usages du numérique (certificat CléA numérique) ;
- de valider les acquis de l'expérience en vue de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Chaque année, la CPNEFP peut être amenée à ajouter des certifications professionnelles à la liste annexée au présent accord.

Les parties souhaitent souligner le fait que ces certifications doivent permettre de faire face aux mutations de l'activité et aux risques liés à l'obsolescence des compétences. Elles répondent aux problématiques que la branche du caoutchouc connaît sur les métiers en tension et cœur de métiers, et ce afin de faire face à la transformation de certains métiers. Sont également visés les métiers techniques impactés par de fortes mutations technologiques.

#### **Article 4 | Mise en œuvre de la « Pro-A »**

Conformément aux dispositions légales, les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Les parties signataires rappellent, que le refus du salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ou de licenciement.

La « Pro-A » répond par nature autant aux besoins en compétences de l'entreprise qu'à la nécessité pour le salarié d'évoluer professionnellement.

Il est rappelé que les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétence. Ces parcours de formation peuvent également être confortés en s'appuyant sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

La mobilisation du dispositif de la « Pro-A » figure parmi les sujets à aborder avec le salarié lors de l'entretien professionnel.

#### **Article 5 | Accidents du travail et de maladies professionnelles**

Pendant la durée des actions de formation de la « Pro-A », le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **Article 6 | Conséquences sur le contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié concerné devra faire l'objet d'un avenant précisant la durée ; l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance ; ainsi que le poste visé par la « Pro-A ».

De plus, cet avenant devra être déposé auprès de l'autorité administrative.

Conformément à l'article L. 6324-8 du code du travail, lorsque les actions mises en œuvre dans le cadre de la « Pro-A » sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, comme s'il avait continué à travailler.

En cas de rémunération variable, la rémunération du salarié est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération que le salarié aurait perçue sur la base de la rémunération variable de l'année écoulée, à l'exclusion des périodes d'activité partielle.

## **Article 7 | Tutorat**

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ».

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la reconversion ou de la promotion par l'alternance visée.

Le tuteur devra notamment guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnel.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues pour remplir la mission de tuteur, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de la « Pro-A ».

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Conformément aux dispositions conventionnelles (art. 4 de l'accord du 25 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l'apprentissage) et légales, le tuteur sera choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de leurs compétences et de leur expérience professionnelle, afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi.

La pratique du tutorat par des salariés âgés de 50 ans et plus doit être privilégiée, dès lors que cette mission est confiée à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir-faire reconnus conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'employeur s'engage à ce que ces salariés, qui continueront d'exercer leurs emplois, disposent, dans le cadre d'une organisation adaptée, du temps nécessaire pour assurer leur fonction tutorale. Afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, les tuteurs bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser et reconnaître les fonctions du tuteur exercées par les salariés, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et en favorisant leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier ses besoins en formation.

La fonction tutorale pour la « Pro-A » s'exerce dans le cadre des dispositions de la charte paritaire du 5 avril 2017 relative à l'exercice de la fonction tutorale (EFT) en matière de contrat de professionnalisation dans les industries du caoutchouc.

## **Article 8 | Durée de la formation**

Conformément aux dispositions légales, la « Pro-A » a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être allongée à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

De plus, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % avec un plancher de 150 heures minimum.

### **Article 9 | Prise en charge**

En application des dispositions légales et réglementaires, la demande de prise en charge d'une « Pro-A » doit être envoyée à l'OPCO dont dépend l'employeur. L'OPCO décide ensuite de prendre en charge l'action de formation réalisée dans le cadre de la « Pro-A ».

La rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par alternance est prise en charge par l'OPCO2i dans la limite du coût horaire du Smic.

L'OPCO prend en charge les frais pédagogiques et annexes (transport et hébergement) suivant le niveau de prise en charge déterminé par la branche (renvoi à la CPNE).

### **Article 10 | Suivi de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un bilan par la CPNE à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

### **Article 11 | Modalités d'entrée en vigueur et de dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Il entrera en vigueur à compter de son extension.

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Il pourra être modifié ou révisé, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal de 1 an.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

*Fait à Paris, le 21 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Liste des certifications professionnelles éligibles a la « Pro-A » préparant aux métiers identifiés dans la branche du caoutchouc

	Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP / CQPI	Titres et diplômes	N° RNCP
CONCEVOIR / RECHERCHER	Encadrement développement matériaux : - Directeur R&D - Responsable R&D - Responsable laboratoire - Chef du bureau d'études		Diplôme d'ingénieur Chimie Matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager de projets techniques du caoutchouc (bac +5)	34688
			Master et Master Pro Génie industriel, ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Ingénieur développeur de produits nouveaux : - Ingénieur R&D - Chargé d'affaires pièces techniques - Formulateur - Ingénieur caractérisation		Diplôme d'ingénieur Chimie Matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager de projets techniques du caoutchouc (bac +5)	34688
			Master et Master Pro Génie industriel, ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Technicien développeur de produits nouveaux : - Technicien élastomères - Technicien R&D - Technicien chimiste - Intégrateur en robotique (impression en 3D)		Chargé de projets techniques du caoutchouc (bac +3)	24843
			licence Pro	22871 / 23650
			DUT / BTS matériaux, chimie et mécanique	20706 / 20623 / 2926 / 4379 / 2831 / 12808 / 1029 / 1044

	Chef de projet industriel		Diplôme d'ingénieur Chimie Matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager de projets techniques du caoutchouc (bac +5)	34688
			Master et Master Pro Génie industriel, ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
PREPARER / ORGANISER	Ingénieur industrialisation de produits en caoutchouc : - Ingénieur développement - Ingénieur industrialisation - Ingénieur process		Diplôme d'ingénieur chimie matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Manager projets techniques du caoutchouc	34688
			Master pro Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Technicien industrialisation de produits en caoutchouc : - Technicien méthodes - Technicien industrialisation		Chargé de projets techniques du caoutchouc (bac +3)	24843
			licence Pro	30127 / 30132
			DUT / BTS matériaux, chimie et mécanique et notamment : Bac Pro Maintenance des équipements industriels	3632
			Bac Pro Pilotage de systèmes de production automatisée	14689
			Bac Pro ELEEC	427
			Bac techno STI Sciences et technologies industrielles spécialité Génie mécanique option productique Mécanique	
			BTS Contrôle industriel et régulation automatique	1044

			BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	12808
			BTS Conception des processus de réalisation de produits	34076
			BTS Assistance technique d'ingénieur	1029
			DUT Génie Electrique et Informatique Industrielle	4379
	Technicien –qualité / énergie – environnement : - Qualiticien - Superviseur qualité	CQPI « Technicien qualité » RNCP 34177	DUT hygiène, sécurité, environnement	2729
			Licence qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	30098 / 30111
	Contrôleur qualité : - Opérateur qualité - Agent de contrôle qualité	CQPI « Agent qualité » RNCP 31054	DUT hygiène, propreté, environnement	2729
			Licence qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	30098 / 30111
GERER / ADMINISTRER	Responsable industriel (de production, de fabrication)		Manager de projets techniques du caoutchouc	34688
			Diplôme d'ingénieur chimie matériaux	29158 / 13843 / 18253
			Master Pro Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée	34113
			Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée	4622 / 17041 / 22048 / 17538 / 23862 / 4268 / 4129 / 14043 / 14472 / 14468 / 26108 / 14888 / 18116 / 4129 / 18290 / 18291 / 18916 / 16153 / 34871 / 17893 / 25702 / 4361 / 4362 / 25699
	Supply chain : - responsable logistique - agent logistique - acheteur - approvisionnement - expéditeur - comptable	CQPI logistique RNCP 34989	Bac pro	1120
			BTS	12524
			DUT / BUT (Bachelor Universitaire de Technologie)	20643

PRODUIRE / REALISER	Chef d'équipe de production : - Chef d'atelier - Agent de maîtrise - Chef d'équipe	CQPI « animateur d'équipe » RNCP 15847	Chargé de projets techniques du caoutchouc	24843
			BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
			BTS Assistance technique d'ingénieur	1029
			BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques »	12808
			Bac pro Technicien d'usinage (avec quelques années d'expérience)	420
			Bac pro Pilote de ligne de production (avec quelques années d'expérience)	14689
	Animateur d'équipe de production : - Animateur d'équipe autonome - Responsable d'îlot - Superviseur	CQPI « animateur d'équipe » RNCP 15847	Chargé de projets techniques du caoutchouc	24843
			BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
			BTS Assistance technique d'ingénieur	1029
			BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	12808
			Bac pro Technicien d'usinage (avec quelques années d'expérience)	420
			Bac pro Pilote de ligne de production (avec quelques années d'expérience)	14689
			Diplômes d'ingénieurs et masters universitaires « généralistes » (management industriel) ou spécialisés dans les domaines techniques type gestion de production (avec de l'expérience)	34337 / 34032
	Conducteur d'équipement industriel à commande numérique : - Conducteur de machine à commandes numériques	CQPI « conducteur d'équipements industriels » RNCP 15846	BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
			Bac pro Pilote de ligne de production	14689
			Bac Pro plastiques et composites	7585
			BTS industrie et régulation automatique (après un Bac techno	1044

	- Conducteur de ligne de production - Conducteur-régleur		STI2D)	
			TP Technicien de Production Industriel (TPI) TP Conducteur d'installation et de machines automatisées	34146
	Conducteur d'équipement industriel traditionnel : - Conducteur de machine de calendrage, de mélangeage, de machine de vulcanisation - régleur d'équipement	CQPI « conducteur d'équipements industriels » RNCP 15846	BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
			Bac pro Pilote de ligne de production	14689
			Bac Pro plastiques et composites	7585
			BTS industrie et régulation automatique (après un Bac techno STI2D)	1044
			TP Technicien de Production Industriel (TPI) TP Conducteur d'installation et de machines automatisées	34146
	Opérateur de fabrication - Aide-conducteur - Opérateur de mélangeage - Opérateur moulage - Coupeur / Ebarbeur - Opérateur de boudinage - Opérateur de calendrage - Cuiseur - Opérateur de finition	CQP « opérateur de fabrication caoutchouc » RNCP 15807	BP / CAP caoutchouc	1002 / 628
	Assembleur pneumatiques : - Confectionneur - Confectionneur-finiisseur - Assembleur	CQPI « conducteur d'équipements industriels » RNCP 15846  CQP « opérateur de fabrication caoutchouc » RNCP 15807	BP / CAP caoutchouc	1002 / 628



INSTALLER / MAINTENIR	Opérateur de maintenance : Agent de maintenance		Bac pro Maintenance des Equipements Industriels	3632
			Bac pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	25353
			TP Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	32297
			TP Electromécanicien de maintenance industrielle	5919
			TP Electronicien(ne) de contrôle et de maintenance	24939
			licence pro	30089
	Technicien de maintenance : - Electrotechnicien d'entretien et de maintenance - Technicien d'usinage - Technicien de maintenance de pneumatique		BTS Electrotechnique	4497
			BTS Maintenance des systèmes option A systèmes de production	34076
			licence pro	30089
ACHETER / COMMERCIALISER	Technico-commercial industriel : - Technico-commercial - Ingénieur commercial		BTS	4617
			DUT	2927
			Bac pro ingénieur commercial	759
			Licence pro responsable technico commercial	34184
			Master Manager du Développement Commercial	34994

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

**Accord du 17 mai 2021**

relatif aux salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2150668M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM AuRA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction ;**

**CFDT URCB AuRA,**

d'autre part

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Pourcentage d'augmentation par rapport à l'accord du 29 mars 2019	Valeur mensuelle
1	1	1,8 %	1 579
	2	1,8 %	1 593
2	1	1,8 %	1 597
	2	1,8 %	1 617
	3	1,8 %	1 663
3	1	1,8 %	1 673
	2	1,8 %	1 701
	3	1,8 %	1 750
4	1	1,8 %	1 760
	2	1,8 %	1 789
	3	1,8 %	1 852
5	1	1,8 %	1 857
	2	1,8 %	1 916
	3	1,8 %	2 049
6	1	1,8 %	2 085
	2	1,8 %	2 164
	3	1,8 %	2 337
7	1	1,8 %	2 384
	2	1,8 %	2 529
	3	1,8 %	2 757

## Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataires du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Vénissieux, le 17 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Liste des activités économiques**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973.

### **Dans la classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton (non-signataire)

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 – Services divers (marchands)**

Groupe 87.05, pour partie : services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

**Accord du 19 avril 2021**

relatif aux salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Grand Est)

NOR : ASET2150672M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM GE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**SICMA CFE-CGC ;**

**FG FO construction ;**

**CFDT CB,**

d'autre part

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne, de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, et des Vosges.

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros)

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle
1	1	1 554,58
	2	1 593
2	1	1 600
	2	1 624
	3	1 673
3	1	1 680
	2	1 706
	3	1 755
4	1	1 764
	2	1 795
	3	1 857
5	1	1 863
	2	1 923
	3	2 055
6	1	2 093
	2	2 174
	3	2 347
7	1	2 393
	2	2 539
	3	2 765

## Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 19 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe Liste des activités économiques**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973.

### **Dans la classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 – Services divers (marchands)**

Groupe 87.05, pour partie : services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

**Accord du 25 mars 2021**

relatif aux salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (Normandie)

NOR : ASET2150669M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM NOR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT Normandie,**

d'autre part

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

### Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Pourcentage d'augmentation	Valeurs mensuelles
1	1	1,7 %	1 555
	2	1,8 %	1 562
2	1	1,8 %	1 568
	2	1,8 %	1 587
	3	1,8 %	1 631
3	1	1,8 %	1 633
	2	1,8 %	1 646
	3	1,8 %	1 696
4	1	1,8 %	1 711
	2	1,8 %	1 740
	3	1,8 %	1 801
5	1	1,8 %	1 807
	2	1,8 %	1 864
	3	1,8 %	1 991
6	1	1,8 %	1 995
	2	1,8 %	2 099
	3	1,8 %	2 267
7	1	1,8 %	2 283
	2	1,8 %	2 452
	3	1,8 %	2 672

### Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

#### **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article D. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Mont-Saint-Aignan, le 25 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Liste des activités économiques**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973.

### **Dans la classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 – Services divers (marchands)**

Groupe 87.05, pour partie : services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : 2336 | **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS  
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

**Avenant n° 55 du 1<sup>er</sup> avril 2021**

relatif au droit syndical national

NOR : ASET2150667M

IDCC : 2336

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

**HEXOPÉE ;**

**SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 28 novembre 2019, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations relatives au droit syndical national.

Après avoir conclu des avenants relatifs à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la négociation collective et enfin à la modification du nom de la convention collective nationale des FSJT, dorénavant intitulé « Habitat et logement accompagnés (HLA) » les partenaires sociaux ont souhaité négocier en priorité des dispositions en matière de droit syndical national et au fonds du paritarisme.

En effet, pour parvenir à une harmonisation conventionnelle du nouveau champ constitué par les entreprises FSJT et celles des personnels de PACT ARIM, les partenaires sociaux sont convaincus que les acteurs de la négociation collective de branche doivent disposer de moyens nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, actif et de qualité. Il leur apparaît comme primordial de mettre en place toutes les conditions afin de réussir et de faire bénéficier aux entreprises un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux tout en aboutissant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises du secteur.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent avenant.

Par ailleurs, il est ainsi conclu dans le cadre de la continuité des travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles à la suite de l'arrêté de fusion du 1<sup>er</sup> août 2019 relatif au rattachement de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM à celle des FSJT.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale HLA.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Objet**

Cet avenant annule et remplace les articles 3.3, 3.4 et 3.5 de la convention collective nationale HLA. De plus, il supprime l'article 3.6 de ladite convention collective nationale.

Par ailleurs, il supprime les articles 2 *bis*, 4 et 5 de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM.

## **Article 3 | Droit syndical national**

Cet article modifie les articles 3.3 à 3.5 de la convention collective nationale HLA comme suit :

### **« Article 3.3 | Absences pour raisons syndicales**

#### **3.3.1. Commissions paritaires et groupes de travail**

##### **3.3.1.1. Convocation et droit de s'absenter**

Pour participer aux commissions paritaires et aux groupes de travail prévus dans le cadre de la négociation nationale de la convention collective nationale HLA, des autorisations d'absence rémunérées, comprenant le temps de déplacement, sont accordées aux salariés des entreprises visées au champ d'application de ladite convention collective nationale dans les conditions suivantes :

- ces salariés devront être dûment mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- une convocation précisant le lieu et la date devra être présentée à l'employeur 1 semaine avant la tenue de la réunion ;
- cette autorisation bénéficie à un salarié par organisation syndicale par établissement.

L'ensemble de ces conditions s'applique dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

##### **3.3.1.2. Temps de réunion**

Le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés de la branche aux réunions décidées paritairement est assimilé à du temps de travail effectif (temps de pause inclus), et est rémunéré comme tel et ce quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation.

Les commissions paritaires ainsi que les groupes de travail peuvent être organisés en mode mixte (présentielle et distancielle).

Afin de permettre à chaque organisation de préparer au mieux les commissions paritaires, un ordre du jour prévisionnel ainsi que leur durée seront déterminés lors de la séance qui la précède.

#### **3.3.1.3. Préparation des commissions paritaires nationales**

Le salarié bénéficie pour chaque réunion d'une commission paritaire nationale d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la commission paritaire.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire nationale est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié. Cette convocation précise : les lieux, dates et horaires de la réunion, elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

#### **3.3.1.4. Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires**

Le temps de réunion des instances paritaires ainsi que le temps de préparation aux réunions plénières sont assimilés à du temps de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, pour le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

Le temps de transport des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale HLA n'est pas assimilé à du travail effectif : néanmoins, ce temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile et le lieu de la réunion donne lieu à des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle.

#### **3.3.2. Autres absences syndicales**

Pour participer aux assemblées statutaires et congrès, des autorisations d'absence rémunérée seront accordées sur demande écrite des organisations syndicales présentée au moins 1 semaine à l'avance.

Un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 6 jours rémunérés par an.

Dans les associations de plus de 50 salariés (ETP), un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 6 jours par an.

En outre, des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées dans la limite de 6 jours par an et par organisation syndicale, pour participer aux réunions en lien avec les assemblées statutaires ou congrès.

### **Article 3.4 | Exercice d'un mandat syndical**

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'organisme quitte celui-ci pour exercer un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficiera, pendant l'année suivant l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dans son emploi ou dans un emploi identique.

La demande de réemploi devra être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché conserve le temps de présence acquis à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale sera totalement pris en compte pour ses droits liés à l'ancienneté et pour l'évaluation de son expérience professionnelle.



## Article 3.5 | Fonds d'aide au paritarisme

### 3.5.1. Objet du Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociations conventionnelles de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit que souhaitent insuffler les représentants des salariés et des employeurs partis à la négociation collective. Est donc institué un fonds d'aide au paritarisme destiné à financer notamment :

1. Les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés ;
2. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux. Ce financement sera proportionnel à la présence aux réunions paritaires nationales, dès que cette présence par organisation syndicale est inférieure à 75 % des réunions de chaque commission ;
3. La mise en œuvre d'études sur la branche, décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

### 3.5.2. Financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA), assise sur la masse salariale de tous les salariés.

Ainsi, l'assiette de cette cotisation est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre des négociations visant à harmoniser les dispositions en la matière pour les entreprises FSJT et celles des personnels des PACT ARIM, une cotisation cible est fixée dans le présent texte.

Ainsi, la cotisation cible est fixée à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Pour aboutir à ce taux, les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM devront cotiser à hauteur de 0,05 % à compter de la première année suivant l'extension de l'accord. Cette cotisation évoluera ensuite systématiquement chaque année par une augmentation égale à la cotisation versée la première année jusqu'à aboutir à la cotisation cible prévue dans le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1 <sup>re</sup> année	0,05 %
2 <sup>e</sup> année	0,10 %
3 <sup>e</sup> année	0,15 %

Pour les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des FSJT, dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du texte, une cotisation de 0,20 % de la MSB, cette cotisation évo-

luera systématiquement chaque année par une diminution selon l'échéancier ci-dessous jusqu'à aboutir à la cotisation cible.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1 <sup>re</sup> année	0,19 %
2 <sup>e</sup> année	0,17 %
3 <sup>e</sup> année	0,15 %

Dans le cas où la collecte de ces fonds s'avère insuffisante pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, les trésoriers de l'association de gestion du paritarisme devront alerter, des constatations, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire, l'OPCO "Cohésion sociale" est chargé du recouvrement de cette cotisation, qui interviendra à même échéance que la collecte des contributions supplémentaires conventionnelles à la formation professionnelle. »

#### **Article 4 | Disposition transitoire : remboursement des frais**

À compter de la date de signature du présent texte et jusqu'à son extension la prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires HLA, de ces groupes de travail associés et des réunions préparatoires est déterminée selon les règles fixées par l'association de gestion d'aide au paritarisme FSJT (AGEPA-FSJT).

Cette prise en charge bénéficie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le secteur FSJT ainsi que pour celui des personnels de PACT ARIM.

Pour ce faire, les textes régissant le fonctionnement de l'AGEPA seront modifiés et adaptés en conséquence et ce au plus tard pour fin septembre 2021.

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

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 décembre 2021.

#### **Article 6 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

#### **Article 7 | Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

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

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 90 du 8 avril 2021**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2150665M

IDCC : 200

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

**USNEF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGT CFTC ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima**

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 88 du 28 mai 2019 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 heures
125	10,27	1 557,65
135	10,31	1 563,72
145	10,35	1 569,78
155	10,39	1 575,85
175	10,60	1 607,70
195	11,03	1 672,92
205	11,16	1 692,64
225	11,27	1 709,32

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 heures
235	11,77	1 785,16
245	12,26	1 859,47
265	13,52	2 050,58
275	13,75	2 085,46
285	14,44	2 190,11
295	14,75	2 237,13
305	15,28	2 317,52
315	15,81	2 397,90
335	16,79	2 546,54
345	17,26	2 617,82
355	17,28	2 620,86
405	19,70	2 987,90
505	24,64	3 737,15
555	27,11	4 111,77
605	29,56	4 483,37
655	32,03	4 857,99
705	34,50	5 232,62

Il est rappelé que :

- le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

Conformément à l'article 3.1 de l'avenant n° 3 à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165, 185, 215, 255, 285, 325, 455, il est rappelé que les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient immédiatement supérieur.

Eu égard à ce changement automatique de coefficient, les employeurs de la branche devront veiller au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur en application de la grille de salaires telle que figurant dans le présent article.

## Article 2 | Prime de froid

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II « Ouvriers et Employés », tel que modifié par l'avenant n° 88 du 28 mai 2019 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime dite "de froid" est versée au personnel "Ouvriers – Employés", réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

### 1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3 h 30 par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de

froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre – 5° C et + 2° C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 36,27 € ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5° C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 84 €.

## 2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 h 30 par jour et moins de 8 jours par mois, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5° C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 3,59 € par jour travaillé au froid.

## 3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

### Article 3 | Prime d'ancienneté

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, l'article 2 de l'avenant n° 88 du 28 mai 2019 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante :  $PA = d \times va$ .

$d$  = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

$va$  = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

(En euros.)

Coefficients	VA					
	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
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982	
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991	
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003	
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014	
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049	
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107	
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133	
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222	
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300	
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355	
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467	
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522	
285	0,316	0,630	0,946	1,261	1,578	

Coefficients	VA					
	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
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633	+ 20 €*     
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688	
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743	
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854	
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909	
*À compter de 20 ans d'ancienneté, un montant de 20 € bruts/mois (151,67 heures à proratiser le cas échéant), s'ajoute à la prime d'ancienneté calculée à l'aide du tableau ci-dessus.						

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le 4<sup>e</sup> chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096.

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710 ».

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

Conformément à l'article 3.3 de l'avenant n° 3 à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165, 185, 215, 255, 285, 325, 455, il est rappelé que pour les salariés concernés par la suppression de ces coefficients et qui seront affectés au coefficient immédiatement supérieur, il sera appliqué la valeur absolue de la prime d'ancienneté correspondant à leur nouveau coefficient, au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

#### Article 4 | *Égalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 5 | *Dépôt. Extension*

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

*Fait à Paris, le 8 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

**Accord du 25 mai 2021**

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle  
dénommée activité réduite pour le maintien en emploi

NOR : ASET2150635M

IDCC : 1979

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

**GNC ;**

**UMIH ;**

**SNRTC ;**

**GNI hcr,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**INNOVA CFE-CGC,**

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences très importantes sur l'activité socio-économique.

L'impact financier et économique a été particulièrement ressenti par les secteurs du voyage et de l'hôtellerie, qui ont été et sont toujours paralysés par les mesures d'isolement, des restrictions de déplacement, des fermetures de frontières et enfin les confinements, couvre-feu et restrictions de circulation mis en place tout au long des années 2020 et 2021.

Cette situation est sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale.

Cette crise touche de plein fouet l'aviation avec un trafic mondial en forte chute.

Le trafic mondial de passagers a connu un déclin sans précédent dans l'histoire de l'aviation. Selon l'association internationale du transport aérien (IATA), qui regroupe la plupart des compagnies aériennes du monde, le nombre de passagers a plongé de 66 % sur 2020, par rapport à 2019. Pas un seul continent n'est épargné.

Aéroports de Paris (qui gère les aéroports de Roissy-Charles-de-Gaulle et Orly) avait annoncé avoir accueilli 33,1 millions de passagers sur 2020, soit une baisse par rapport à l'année précédente de 69 % (– 71 % pour l'international, – 72 % pour l'Europe et – 58 % pour les vols domestiques en France). Face à une nette baisse du trafic au premier confinement, l'aéroport d'Orly, au sud de Paris, avait même fermé, fin mars, pour ne rouvrir que fin juin. À Roissy et Orly, encore aujourd'hui, des terminaux restent fermés.

« Le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année restera extrêmement difficile » écrit l'IATA, face à la montée des cas partout dans le monde, l'apparition de variants plus contagieux, qui ont contraint à prendre des restrictions encore plus fortes sur les voyages, même en France. « Bien que le déploiement du vaccin soit une bonne nouvelle pour l'espace aérien, la vaccination a été lente jusqu'à présent, et cela prendra du temps avant que son impact se reflète sur le nombre des passagers », pronostique l'IATA.

Un retour à la normale n'est prévu qu'à partir de 2024 selon l'association du transport aérien international voire entre 2024 et 2027 pour la société Aéroports de Paris.

La chute du tourisme international a un impact majeur direct sur l'industrie hôtelière, touchée par ailleurs de plein fouet par la crise sanitaire.

Par ailleurs, les mesures de confinement du printemps, les restrictions sanitaires qui ont accompagné le déconfinement, les nouvelles mesures restrictives prises à l'automne 2020 puis au printemps 2021 et les mesures restrictives concernant notamment le secteur de l'événementiel ont fortement impacté la branche HCR dans toutes ses composantes : hôtels, restaurants, bars, traiteurs...

Sur l'ensemble de la filière HCR, à la suite d'un 2<sup>d</sup> trimestre 2020 presque à l'arrêt (la baisse avait atteint – 88 %), les professionnels de la filière HCR restent très affectés par la crise sanitaire au cours de la saison estivale.

À 1 an d'intervalle, leur chiffre d'affaires chute de – 30 % sur l'ensemble du 3<sup>e</sup> trimestre 2020. La tendance annuelle plonge un peu plus pour s'inscrire en deçà à – 36 % à l'issue de l'été (source XERFI/i + c).

Concernant l'hôtellerie, la crise se traduit par un recul de 35 % du chiffre d'affaires.

À fin septembre 2020, le RevPAR (taux d'occupation × prix moyen) hôtelier global en France s'établissait en retrait de 57,5 % par rapport à l'année 2019 (source Observatoire Mkg Consulting, octobre 2020).

La décision de nouveau confinement applicable à compter du 30 octobre a détérioré encore plus cette situation de même que les mesures de restriction d'activité et de circulation prises au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

Les spécialistes prévoient que les niveaux d'occupation des hôtels européens ne se redresseront pas avant 2023.

Concernant la restauration, elle enregistre un recul à la fin du 3<sup>e</sup> trimestre de 27 %, grâce à une amorce de reprise à la suite du premier déconfinement.

Toutefois, les perspectives du dernier trimestre sont extrêmement alarmistes compte tenu du nouveau confinement et des très sérieuses incertitudes autour des fêtes de fin d'année, (source XERFI/i + c).

Quant aux débits de boissons, le recul est de 23 % au 3<sup>e</sup> trimestre (source XERFI/i + c).

Avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires du tourisme a diminué de 30 à 40 milliards d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une baisse de 52 % de leur chiffre d'affaires en 2020 et anticipent une baisse de 63 % en 2021. Une région sur deux anticipe des baisses de chiffre d'affaires supérieures à 60 % et notamment une baisse de 69 % en Île-de-France.



Enfin, 59 % anticipent une activité ralentie à la sortie de la crise dont notamment 71 % des hôteliers et 65 % des hôtels-restaurants. (source Étude AKTO « impacts de la crise sanitaire »).

Au regard de ces éléments (fermeture des frontières, renforcement des règles d'entrée et sortie des personnes en provenance de pays étrangers entraînant notamment la chute du trafic aérien) mais également des annonces gouvernementales successives restreignant les déplacements (instauration d'un couvre-feu à partir de 21 heures puis annonce d'un nouveau confinement à compter du 30 octobre 2020 puis annonces de nouvelles restrictions au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021) et des mesures sanitaires (restriction du nombre de personnes à une même table au restaurant, distanciation des tables à respecter puis fermeture des bars et restaurants à compter du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également comme fortement dégradée et l'avenir d'un nombre important d'entreprises du secteur est en jeu.

« Les professionnels de l'hébergement-restauration devront attendre l'année 2022 pour espérer retrouver un niveau d'activité comparable à celui du début 2020. Avec une saison quasi blanche pour les stations de ski et un horizon de réouverture des bars et des restaurants inconnu, le redressement de l'activité sera très graduel en 2021. Et même si de nombreux voyages et événements initialement prévus en 2020 peuvent sans doute être réalisés en 2021, ils ne viendront pas en sus, les temps et budgets loisirs des ménages n'étant pas extensibles. Par ailleurs, de nombreuses défaillances d'entreprises sont à prévoir parmi les établissements les plus fragiles ce qui limitera la capacité de rebond du secteur » (étude Xerfi, avril 2021).

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la « Covid-19 », dont les répercussions atteignent directement et durablement les professionnels de la branche des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnelle et prendre le relais des mesures d'activité partielle mises en place pour le secteur HCR jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

Ils ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique et social.

L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences et les qualifications des salariés au sein des entreprises de la branche.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé de leurs salariés via la rédaction d'un protocole sanitaire dans la branche, la priorité des organisations patronales et syndicales est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

C'est donc dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 fixant ses modalités d'application.

Ils souhaitent rappeler que l'accord de branche joue un rôle supplétif par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent fortement la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent : celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés.

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

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## **Article 2 | Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée**

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment et nécessairement porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins 1 délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le(les) délégué(s) syndical(aux). Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral prévu à l'article 3 est transmis au secrétariat de la CPPNI HCR, de manière anonymisée.

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

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

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

### 3.1. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser

1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité.
2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 dudit accord ;
3. Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
5. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
6. Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;
7. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

### 3.2. Ce document unilatéral peut également prévoir

- 1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

Les parties soulignent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel ;

- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés dans le respect des dispositions légales et utilisent leur compte personnel de formation notamment dans le cadre de projet coconstruit pouvant associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

- 3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la convocation au CSE justifiant que l'avis du CSE soit réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

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

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 3.

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

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé,

sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R. 5122-1 du code du travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

## **Article 5 | Réduction maximale de l'horaire de travail**

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

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée conventionnelle ou contractuelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

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

## **Article 6 | Indemnisation des salariés**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

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

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

### **7.1. Les engagements en matière d'emploi**

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

Lorsqu'une entreprise met en place le dispositif spécifique d'activité partielle, elle s'engage obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L. 1233-3 du code du travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, celui-ci couvrant l'ensemble des emplois de l'entreprise, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

Les engagements en matière d'emploi s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise telle que définie par l'accord ou le document élaboré par l'employeur.

Les partenaires sociaux soulignent que les engagements en matière d'emploi peuvent être remis en cause si les perspectives d'activités se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **7.2. Les engagements en matière de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés ou leur permettre une reconversion professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités CHRD.

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

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qualifications et compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

En effet, les partenaires sociaux de la Branche rappellent les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO AKTO pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, notamment en mobilisant prioritairement le FNE-Formation.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation, de qualification ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences ;
- des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance « Pro-A » ;
- des projets coconstruits par le salarié pouvant associer son employeur, 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.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que,

dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriraient pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO AKTO, sous réserve de ses disponibilités financières.

Pour une pleine efficacité dans la gestion des moyens gérés paritairement par l'OPCO AKTO, et compte tenu des circonstances, les signataires s'engagent dans une démarche constructive avec l'État et proposent la constitution d'un groupe de travail paritaire constitué de membres de la CPNE HCR pour assurer le suivi des mesures.

### **7.3. Autres engagements**

#### **1. Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

#### **2. Recours à la sous-traitance**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

### **7.4. Impact du dispositif spécifique d'activité partielle**

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite ;
- le maintien des garanties prévoyances et santé ;
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

## **Article 8 | Date et durée d'application**

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

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

## **Article 9 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.



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

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 des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. 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 comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

## **Article 10 | Procédure d'homologation ou de validation**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Elle est accompagnée :

- du document unilatéral,
- de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe ; et
- en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusion prévu à l'article 2.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 9.

## **Article 11 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

## **Article 12 | Révision, dénonciation et modification**

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 13 | Modalités de suivi du présent accord**

La CPPNI aura la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, les indicateurs suivants par tranche de 6 mois en sollicitant la CPNE HCR :

- nombre d'entreprises ayant recours au dispositif APLD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- nombre de salariés concernés,
- volume d'heures total sur la période,

- nombre de CPF mobilisés sur la période,
- nombre de parcours « Pro-A » signés.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des organisations signataires de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus diligente à l'issue du 2<sup>d</sup> semestre 2021.

#### **Article 14 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'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 15 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 25 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 6 mai 2021**  
relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : ASET2150633M

IDCC : 3216

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

**FDMC ;**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**SICMA CFE-CGC ;**

**FNSCBA CGT ;**

**FNCB-CFDT ;**

d'autre part, ;

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » ainsi que les textes réglementaires pris pour son application ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, tant vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux dispositifs mis en place. Les opérateurs de compétences (OPCO), remplaçant les OPCA, ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'élargir.

La FDMC et quatre organisations syndicales représentatives de la branche ont signé l'accord constitutif du 14 décembre 2018 portant création de l'OPCO de la construction, dénommé « Constructys », agréée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019.

Les partenaires sociaux du négoce des matériaux de construction rappellent l'importance de la formation professionnelle et de l'alternance, et considèrent que les dispositions définies, dans le présent texte, doivent permettre :

- de simplifier et de rendre attractive l'offre de formation que les entreprises mettent en œuvre vis-à-vis de leurs salariés, dans un souci constant de développement et d'adaptation des compétences professionnelles ;
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés, tout en respectant les enjeux financiers ;
- de développer et de faciliter l'accès à la formation et à l'information des salariés du secteur concerné ;

- de donner aux salariés les moyens de choisir efficacement les orientations à donner à leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- d’accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l’emploi ;
- d’assurer une cohérence dans la politique de formation professionnelle coordonnée au niveau de la SPP ;
- d’accompagner vers la qualification les demandeurs d’emploi afin de notamment répondre aux besoins des entreprises ;
- de poursuivre la politique de certification et de professionnalisation, mise en place dans la branche, tant en faveur des jeunes entrants dans la vie professionnelle que des salariés en poste pour favoriser leur évolution professionnelle et leur employabilité.

Le présent texte constitue un cadre conventionnel et juridique à destination des entreprises et de leurs salariés. Il s’appuie sur les dispositions législatives et réglementaires applicables à la date du présent accord, assorties des règles négociées par voie conventionnelle.

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

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

## **Article 2 | Mise en conformité technique de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction**

Les titres VI et VII de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 comportent des dispositions relatives à la formation professionnelle, impactées par la loi du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Les articles ci-dessous sont modifiés en conséquence :

- Le titre VI est remplacé par « Formation professionnelle et alternance ».

« Article 6.1 | *Création et fonctionnement de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle)*

Article 6.1.2 | Missions de la CPNEFP »

L’alinéa 11 est remplacé par « elle est informée des montants collectés et des modalités de prise en charge par l’opérateur de compétences, Constructys ».

À l’alinéa 12, le mot « Intergros » est supprimé.

À l’alinéa 13, le mot « CPNE » est remplacé par la « CPNEFP ».

Il est ajouté les missions suivantes :

- « – définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs de formation à l’exception des forfaits “Pro-A” ;
- suivre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- exercer les missions dévolues à l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (l’observatoire est placé sous l’égide de la CPNEFP) ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle ;

- définir une politique de certification et de modalités de détermination de la propriété intellectuelle des CQP, avec l'appui technique de l'OPCO ;
- proposer le niveau dans la grille de classification pour les titulaires des CQP ;
- favoriser l'information sur les métiers et leur attractivité en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- proposer à l'observatoire de la branche de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et accompagner la réflexion de la branche pour répondre notamment aux difficultés de recrutement, et adapter les compétences des salariés impactées par les mutations liées à la transition numérique et écologique ;
- proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
- formuler des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes), etc.
- accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- valider le rapport de branche annuel. »

■ À l'article 6.1.3 « Fonctionnement »,

il est ajouté les alinéas suivants :

« Le nombre de réunions est fixé, à titre indicatif, à au moins quatre par an.

En cas de crise sanitaire ou tout autre événement qui empêche la tenue de réunions en présentiel, il est prévu que les réunions paritaires puissent se dérouler par audio et/ou visio-conférence, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège "employeurs" dispose du même nombre de voix que le collège "salariés".

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président. »

■ À l'article 7.1 « Création des CQP » :

Le mot « vendeur interne débutant » est remplacé par « vendeur-conseil ».

■ À l'article 7.2.3 « Définition et organisation des CQP accessibles par la VAE » :

L'alinéa 1<sup>er</sup> « conformément [...] 7 janvier 2009 » est supprimé.

■ À l'article 7.2.4 « Modalités d'accès aux CQP » :

« Parcours des candidats » : le mot « FNMC » est remplacé par « FDMC ».

« Organisation de l'évaluation des compétences [...] » b : le mot « FNMC » est remplacé par « FDMC ».

■ À l'article 7.2.6 « Reconnaissance des CQP par la VAE dans la classification » :

À l'alinéa 1<sup>er</sup> : le mot « OPCA de branche » est remplacé par « OPCO Constructys ».

L'alinéa 3 « de la période [...] à plan de formation » est supprimé.

■ À l'article 7.2.7 « Communication »

Les mots « OPCA de branche » sont remplacés par « OPCO Constructys ».

■ À l'article 7.3.3 « Personnes pouvant obtenir le CQP » :

« Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la formation :

1. Les jeunes et demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce de matériaux de construction ;

2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction :

– soit dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) ;

– soit dans le cadre de "Pro-A" ;

– soit dans le cadre du CPF ;

3. Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du CPF de transition ou du dispositif TRANSKO. »

■ À l'article 7.3.6 « Agrément des organismes de formation » :

À l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est ajouté « tout organisme certifié (QUALIOPI) et agréé désirant [...] ».

Le mot « FNBM » est remplacé par « FDMC »

■ À l'article 7.3.7 « Organisation des formations » :

À l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est ajouté « tout organisme certifié (QUALIOPI) et agréé ».

■ À l'article 7.3.15 « Gestion du dispositif des CQP » est remplacé par « Structuration des CQP en bloc de compétences » :

En application de l'article L. 6113-1 du code du travail, « les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

La structuration en bloc est désormais nécessaire pour l'enregistrement d'une certification au RNCP.

C'est pourquoi, afin de faciliter l'accès et l'adaptation à un métier visé, et développer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux de la branche créent, pour chacun des CQP de la branche (magasinier, ATC, vendeur-conseil, manager d'équipe et chef d'agence) des blocs de compétences s'y rattachant.

Ces blocs sont partie intégrante du CQP (2 à 3 blocs par certification) et peuvent être acquis dans n'importe quel ordre.

Un bloc de compétences ne se confond pas avec un module de formation.

Leurs modalités d'évaluation et de validation font l'objet d'un règlement défini par la CPNEFP de la branche.

Un bloc de compétences validé par le candidat est acquis à vie, il n'a pas de durée de validité.

Toutefois, il est laissé un délai de 5 ans entre la validation d'un premier bloc et la validation du dernier bloc pour obtenir le CQP.

L'accès aux blocs de compétences est ouvert aux salariés en activité, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux candidats à la VAE, aux candidats en CPF de transition.

L'OPCO Constructys finance l'acquisition des blocs de compétences notamment dans le cadre du CPF, du plan de développement des compétences, de la VAE, d'un contrat de professionnalisation.

■ L'article 7.3.15 devient l'article 7.3.16 « Gestion du dispositif des CQP ».

Il est complété au 6<sup>e</sup> tiret par l'alinéa suivant :

« Par souci des enjeux climatiques et pour répondre aux contraintes liées aux déplacements, les partenaires sociaux entendent, de plus en plus, favoriser l'organisation dématérialisée des jurys. »

### **Article 3 | Modifications apportées au titre VIII « Tutorat » de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction**

Le titre VIII de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 comporte des dispositions relatives au tutorat que les partenaires sociaux souhaitent modifier ou compléter comme suit.

■ Au préambule, l'alinéa 3 est remplacé comme suit :

« Les présentes dispositions visent à accompagner, former et encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre des dispositifs de l'alternance (contrat de professionnalisation et "Pro-A"), en général, et du dispositif des CQP, en particulier. »

■ À l'article 8.3.1 « Obligation de formation »

Les partenaires sociaux conviennent que le tuteur suivra, au minimum, 1 journée de formation.

Afin de répondre aux nouveaux enjeux digitaux, la formation peut se dérouler à distance (FOAD...).

Les entreprises favoriseront la certification des compétences des tuteurs et les informeront de cette possibilité.

Les partenaires sociaux précisent que cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétences.

Les conditions d'accès et de validation sont précisées à la fiche RS4433 :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433>.

■ À l'article 8.3.2.4 « Prise en charge financière »

L'article est remplacé par :

« Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l'OPCO Constructys prend en charge, dans le cadre de l'alternance, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions fixées par les partenaires sociaux de la branche.

La gestion et le suivi des formalités administratives sont assurés par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC. »

L'annexe IV du titre VIII « aides financières » est modifiée comme suit :

« Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCO, dans la limite d'un plafond fixé par la SPP (section paritaire professionnelle) de la branche.

Une prise en charge améliorée peut être décidée en SPP pour les salariés de 45 ans et plus, dans la limite des fonds disponibles.

La formation de tuteur est également prise en charge par l'OPCO, dans la limite d'un plafond fixé par la SPP de la branche. »

■ À l'article 8.4 « Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale »

L'article 8.4 est remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs d'alternance visés.

Le tuteur devant transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation visée (ex : le tuteur d'un magasinier en formation CQP classé en IIA, peut être positionné en IIC ou IIIA, etc.).

Les partenaires sociaux entendent valoriser la fonction tutorale exercée dans le cadre des contrats de professionnalisation et du dispositif "Pro-A", quel que soit la certification visée.

À cet égard, il est alloué au tuteur une prime *a minima* de 200 € bruts, par tuteuré.

Cette prime est versée au tuteur, par échéance, ou à l'issue du parcours de formation réalisé.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la mission tutorale pour cause non imputable à l'employeur, la prime pourra être réduite de tout ou partie sur justification de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la formation par le tuteuré, le montant de la prime sera calculé *pro rata temporis*. »

## **Article 4 | Modification de l'article 6.3 de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction**

L'article 6.3 « Accord de branche du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie » est annulé et remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

### **« Article 6.3 | Formation professionnelle et alternance : le nouveau cadre**

#### **Article 6.3.1 | La branche, l'opérateur de compétences (OPCO), Constructys, et France compétences : les acteurs de l'écosystème de la formation.**

La loi du 5 septembre 2018 a profondément transformé le rôle des principaux acteurs, et en a mis en place de nouveaux :

■ La branche, dont le rôle est accru dans la définition et la conduite de la politique de formation professionnelle et d'alternance, mais également, concernant la certification. Les partenaires sociaux participent à la gouvernance de l'OPCO via les instances mises en place : conseil d'administration, section paritaire professionnelle (SPP), comité régional, commissions.

■ France compétences qui régule et finance la formation professionnelle et l'apprentissage, en collaboration avec la branche professionnelle.

L'OPCO dont la mission est :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :

- établir la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences (GPEC) ;
- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage et des contrats de professionnalisation, sur décision de la CPNEFP ;
- les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l’obtention de la certification visée) ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité ;
- garantir l’équilibre financier et rendre les arbitrages nécessaires pour l’utilisation des fonds mutualisés.

■ La SPP (section paritaire professionnelle) qui fixe les priorités de financement de la formation pour les entreprises et les salariés.

■ La Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui est en charge à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, de la gestion du CPF ;

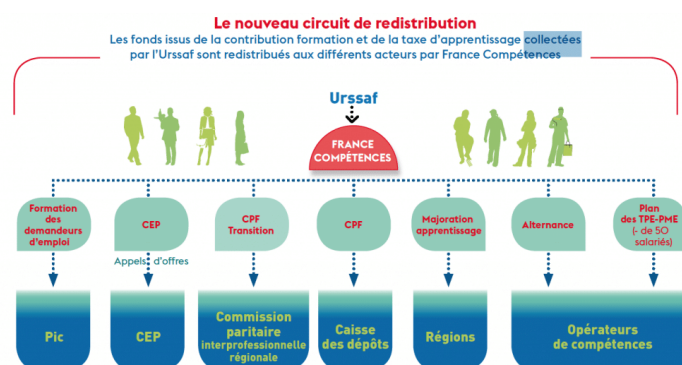
■ Pôle emploi, qui gère la formation des demandeurs d’emploi en favorisant notamment les préparations opérationnelles à l’emploi.

Les régions (CFA, Transition pro, opérateurs locaux...).

### Article 6.3.2 | *Les nouveaux financements et leur collecte*

La loi “pour la liberté de choisir son avenir professionnel” du 5 septembre 2018 modifie en profondeur les circuits de collecte et d’affectation des contributions formation.

Ces contributions seront, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, recouvrées par les Urssaf qui reversent les fonds collectés à France compétences, en charge de leur répartition entre les différents acteurs, comme ci-dessous :



Extrait : [headway-advisory.com](https://www.headway-advisory.com)

### Article 6.3.3 | *Obligation de former les salariés, le plan de développement des compétences*

#### Obligation générale

L’élaboration d’un plan de développement des compétences concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille.



L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, ou permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

### **Définition de l'action de formation**

L'action de formation se définit désormais comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, à savoir :

1. permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
2. favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi qu'à leur maintien dans l'emploi. Elle participe au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elle peut permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
3. réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
4. Favoriser la mobilité professionnelle.

### **L'AFEST (action de formation en situation de travail)**

Les actions de formation peuvent également être réalisées en situation de travail. Il s'agit d'une nouvelle modalité pédagogique qui repose sur :

- des mises en situation de travail apprenantes, à des fins didactiques ;
- des séquences réflexives, en rupture avec l'activité "productive", animée par un tiers référent.

Les partenaires sociaux de la branche entendent promouvoir cette nouvelle modalité et mettre à disposition des outils clés en main intégrant l'AFEST ; et ce avec l'appui de l'OPCO Constructys.

### **Publics prioritaires**

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de développer, en priorité, les compétences des :

- salariés sans qualification reconnue ou les moins qualifiés ;
- salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une mutation, notamment ceux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait de l'introduction de nouvelles technologies ;
- salariés âgés d'au moins 45 ans ;
- travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

### **Mise en œuvre des actions**

#### ***Les actions de formation pendant le temps de travail :***

Ce sont les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.



Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

***Les autres actions de formation peuvent quant à elles, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail :***

Les partenaires sociaux conviennent que les actions de formation peuvent être réalisées hors temps de travail et ce dans la limite de 30 heures par an et par salarié, ou 2 % du forfait pour les salariés soumis aux conventions de forfait en jours ou en heures.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé, dans un délai de 8 jours.

Une telle dénonciation ou un refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pour les salariés en situation de parent isolé, en garde alternée, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à tenir compte des contraintes personnelles de garde des enfants, pour programmer les périodes de départ en formation.

### **Service de proximité**

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCO Constructys d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

Ce service doit permettre :

- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations écologiques, numériques, économiques et techniques ;
- d'aider à la définition de leur politique de GPEC, par la mise à disposition de diagnostics, d'études spécifiques.

Ce service doit être facilement accessible à tous par la mise à disposition d'outils ad hoc notamment digitaux.

## **Article 6.3.4 | *L'alternance : priorité de la branche***

L'alternance a pour objectif de favoriser :

- l'insertion professionnelle des jeunes ;
- la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

L'alternance constitue un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apporte également une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Cette alternance peut prendre trois formes :

- le contrat de professionnalisation ;
- la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- le contrat d'apprentissage.

### **Article 6.3.4.1 | *Contrat de professionnalisation***

#### **Objet et qualifications éligibles**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail. Il est établi au moyen d'un formulaire Cerfa.

Il a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- soit, à titre temporaire jusqu'au 28 décembre 2021, en vue d'acquérir des compétences (par exemple, les blocs de compétences), définies par l'employeur et l'OPCO, Constructys, en accord avec le salarié.

Ce contrat est ouvert :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi et s'ils ne perçoivent pas de minimum social (RSA, ASS ou AAH) ou qu'ils n'ont pas bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
4. Aux jeunes étrangers titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" ;
5. Aux jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
6. Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
7. Aux jeunes qui n'ont pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

### **Durée des actions de professionnalisation**

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, le contrat, à durée déterminée ou à durée indéterminée, comprend une formation (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois maximum lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation est supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche.

La durée peut également être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail soit "les personnes mentionnées au 1<sup>o</sup> de l'article L. 6325-1 qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes mentionnées aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du même article L. 6325-1 inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1, ainsi que les personnes mentionnées au 3<sup>o</sup> de l'article L. 6325-1 bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail"

Les actions de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Les partenaires sociaux conviennent de porter cette durée minimale au-delà de 25 % pour les catégories suivantes :

- jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale, qui n’a pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui n’est pas titulaire d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaire du RSA, de l’ASS ou de l’AAH ou une personne ayant bénéficié d’un CUI ;
- le salarié titulaire d’un contrat ayant pour objet l’obtention d’un CQP ;
- le salarié titulaire d’un contrat ayant pour objet l’obtention d’un diplôme ou d’un titre professionnel, ou d’une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche ;
- jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention “étudiant” ;
- demandeur d’emploi, quel que soit l’âge, inscrit depuis plus de 1 an sur la liste.

Les actions de positionnement, d’évaluation et d’accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, par l’entreprise elle-même, lorsqu’elle dispose d’un service de formation.

### **Mise en œuvre du contrat**

L’employeur s’engage à assurer une formation au salarié lui permettant d’acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s’engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d’évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l’employeur et le titulaire du contrat en lien avec l’organisme de formation et le tuteur.

L’employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l’accompagner, et ce dans le respect du titre VIII “tutorat” de la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction.

En vertu de l’article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- 1° Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- 2° Le bénéficiaire n’a pu obtenir la qualification visée pour cause d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d’accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l’organisme de formation.

### **Rémunération**

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du Smic ou du minimum conventionnel de l’emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 80 % du Smic ou du minimum conventionnel de l’emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale de l'emploi occupé, prévue par les grilles de minima de la branche.

Il est rappelé qu'une prime de formation égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation, est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

#### **Prise en charge des frais annexes**

Concernant spécifiquement l'hébergement, et pour les alternants qui ne résident pas en internat, les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, percevant des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut, peuvent bénéficier d'une aide au logement "Mobili-jeunes" par Action logement.

Le calcul de cette aide est effectué sur le loyer après déduction de l'aide personnalisée au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous conditions. <https://mobilijeune.actionlogement.fr>.

#### **Article 6.3.4.2 | *Dispositif de promotion ou reconversion "Pro-A"***

Soucieux d'accompagner les salariés de la branche vers la reconversion ou la promotion, mais aussi d'assurer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place le dispositif "Pro-A", dans les conditions visées au titre XVI de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

#### **Article 6.3.4.3 | *Apprentissage : le déploiement d'une politique de branche adaptée***

La branche du négoce des matériaux de construction entend développer l'apprentissage, intensifier son partenariat avec les CFA partenaires, les établissements scolaires ainsi que les Campus des métiers et des qualifications.

La FDMC et l'OPCO Constructys ont conclu, le 11 décembre 2020, une convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur afin de promouvoir les formations professionnelles et technologiques en lien avec la branche mais aussi prioritairement faire connaître, auprès des jeunes, les métiers de la distribution en matériaux de construction.

La mise en œuvre de la convention de coopération, et plus globalement, la politique d'apprentissage de la branche seront suivis par la CPNEFP, qui est compétente pour en déterminer les orientations.

#### **Article 6.3.4.3.1 | *Objet et qualifications éligibles du contrat d'apprentissage***

Conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail, le contrat d'apprentissage a pour objet de donner, une formation générale, théorique et pratique, pour acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- des enseignements dispensés en CFA, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;
- l'enseignement du métier dispensé chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

#### Article 6.3.4.3.2 | *Bénéficiaires du contrat d'apprentissage*

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans à au moins 29 ans révolus ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

#### Article 6.3.4.3.3 | *Mise en place d'un barème conventionnel d'apprentis*

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'apprenti bénéficie du barème conventionnel suivant :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1 <sup>re</sup> année	40 % Smic ou conventionnel*	50 % Smic ou conventionnel	55 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
2 <sup>e</sup> année	50 % Smic ou conventionnel	60 % Smic ou conventionnel	65 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
3 <sup>e</sup> année	60 % Smic ou conventionnel	70 % Smic ou conventionnel	80 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
*le plus favorable pour l'apprenti				

#### Article 6.3.4.3.4 | *Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation*

La durée de contrat peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

**La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti**

La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation mais elle peut aussi être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

Le contrat a une durée de 400 heures par an au minimum. En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'un an, la durée de formation minimale est alors de 240 heures.

#### **Article 6.3.4.3.5 | *Le Maître d'apprentissage***

##### **Rôle**

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (art. L. 6223-5 du code de travail).

##### **Conditions d'exercice de la fonction**

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Par ailleurs, l'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit remplir des conditions de compétences professionnelles visées à l'article R. 6223-22 du code de travail.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le maître d'apprentissage encadre au maximum deux apprentis, ainsi qu'un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (art. R. 6223-6 du code de travail). Toutefois, la commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond ci-dessus, lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

##### **Formation du maître d'apprentissage**

En application de l'article L. 6223-8 du code de travail, l'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Les partenaires sociaux demandent à la SPP du négoce d'examiner les modalités de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage.

##### **Préparation de l'examen par l'apprenti**

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit à un congé de 5 jours ouvrables rémunérés pour la préparation et la présentation aux examens. Ce congé est situé dans le mois qui précède les épreuves.

## Valorisation des compétences des maîtres d'apprentissage

Les entreprises favoriseront la certification des compétences des tuteurs et les informeront de cette possibilité.

Les partenaires sociaux précisent que cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétences.

Les conditions d'accès et de validation sont précisées à la fiche RS4433 :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433>

## Indemnisation du maître d'apprentissage :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étendre le dispositif d'indemnisation visé à l'article 8.4.

Un bilan sera fait d'ici au 31 décembre 2022, à l'appui du rapport annuel de branche dont les indicateurs sont les suivants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) :

Département, Taille de l'entreprise
Sexe de l'alternant
Tranche d'âge de l'alternant
Nature du contrat
Durée du contrat
Domaine de formation
Certification préparée
Type de certification (CQP, titre, diplôme...)
Reconnaissance de la certification (RNCP, CCN)
Nombre d'alternants
Nombre d'entreprises ayant signé un contrat d'alternance
Taux de rupture du contrat
Taux de réussite à l'issue du parcours
Nombre d'alternants embauchés à l'issue du contrat

Sur la base de ce bilan, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une négociation, au cours du premier semestre 2023, sur la valorisation de la mission exercée par le maître d'apprentissage.

## CPF et maître d'apprentissage

Le compte engagement citoyen (CEC) recense les activités de maître d'apprentissage et permet d'acquérir des droits à formation inscrits au CPF, à hauteur de 240 € par année, dans la limite maximale de 720 € et sous réserve que la durée d'activité de maître d'apprentissage soit de 6 mois minimum, et ce quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

La durée est appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente.

Les activités de maître d'apprentissage sont automatiquement enregistrées par la Caisse des dépôts et consignations.



## Prise en charge par l'OPCO Constructys des contrats d'apprentissage et frais annexes

Les niveaux de prise en charge annuels des contrats d'apprentissage sont proposés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, sous réserve de la validation ultérieure par France compétences.

Les montants de prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, mobilité, premier équipement...) des contrats d'apprentissage sont fixés chaque année par la SPP du négoce des matériaux de construction, en lien avec la CPNEFP.

Le département, la région ou l'entreprise peuvent compléter la prise en charge des frais annexes ci-dessus visés.

L'éventuel reste à charge incombe à l'apprenti.

Concernant spécifiquement l'hébergement, et pour les apprentis qui ne résident pas en internat, les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, percevant des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut, peuvent bénéficier d'une aide au logement "Mobili-jeunes" par Action logement.

Le calcul de cette aide est effectué sur le loyer après déduction de l'aide personnalisée au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous conditions. <https://mobilijeune.actionlogement.fr>.

Le paiement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

### Article 6.3.5 | *Compte personnel de formation (CPF)*

#### Article 6.3.5.1 | *CPF*

##### Principe

Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plateforme dédiée [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

Il est comptabilisé en euros et est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure la prise en charge des actions de formation jusqu'au paiement du prestataire de formation.

Il est ouvert :

- aux salariés ;
- aux demandeurs d'emploi ;
- aux travailleurs indépendants ou membres d'une profession libérale ;
- aux conjoints collaborateurs ;
- aux apprentis.

Un CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert aux jeunes dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage.

Le compte n'est plus alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut mobiliser les droits au crédit du compte pendant toute sa période de chômage.

Il est également liquidé au moment où le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sous réserve des dispositions visées aux articles L. 5151-7 et suivants du code du travail au titre du compte engagement citoyen.



## Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont consultables sur [www.compteformation.gouv.fr](http://www.compteformation.gouv.fr), dans l'onglet "Liste de certifications éligibles".

Il s'agit des actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

## Alimentation du CPF

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, le CPF est alimenté annuellement jusqu'à atteindre un plafond maximum de :

- 5 000 € ;
- 8 000 € si le bénéficiaire relève d'un public prioritaire visé à l'article L. 6323-11-1 du code du travail.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, de présence parentale, de proche aidant ou de congé parental d'éducation ainsi que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF.

Les heures acquises au titre du DIF ne sont pas perdues, sous réserve de leur inscription sur le compte du salarié avant le 30 juin 2021, et sont prises en compte pour le calcul des plafonds du CPF.

## Abondement du CPF

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié qui mobilise son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'un abondement pour assurer le financement intégral de la formation. Cet abondement peut être notamment financé par :

- le salarié ;
- l'employeur en cas de parcours de formation co-construit ;
- l'OPCO Constructys ;
- l'État, les régions ou collectivités locales ;

- le Pôle emploi ;
- la CNAM, en cas de reconversion d'une personne victime d'un AT/MP.

Il existe deux types d'abondements supplémentaires obligatoires, supportés par l'employeur :

- l'abondement supplémentaire "correctif" dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle, fixé à 3 000 €, par salarié, en application de l'article R. 6323-3 du code du travail ;
- l'abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, fixé à 3 000 €, en vertu de l'article R. 6323-3-2 du code du travail.

En cas de licenciement économique, dans les entreprises de moins de 50 salariés, et qui concernent moins de 10 salariés ou en cas de licenciement pour inaptitude résultant d'un AT/MP, l'entreprise financera l'éventuel reste à charge des coûts afférents à la reconversion professionnelle du salarié, dans la limite de 1 000 €, et ce dans les 6 mois suivant le départ du salarié de l'entreprise.

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

Enfin, il est rappelé que le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut mobiliser, dans le cadre de son CPF, les points inscrits en vue de financer une formation permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

Un point ouvre droit à un montant de 375 € de prise en charge.

### **Mobilisation du CPF :**

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Pour une formation se déroulant pendant le temps de travail :

- le salarié doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :
  - 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ; ou
  - 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.
- la demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :
  - l'intitulé et le contenu de l'action de formation ;
  - le calendrier ;
  - la part de l'action de formation réalisée pendant le temps de travail ;
  - le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, et de tous les autres avantages et accessoires payés.

Pour une formation se déroulant en dehors du temps de travail :

Le salarié ne sollicite pas l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement.

Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

### **Prise en charge des frais de formation**

Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

### **Article 6.3.5.2 | CPF de transition**

Le CPF de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du CIF.

Il est utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

### **Personnes éligibles**

En application de l'article D. 6323-9 du code du travail, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi ;
- les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

### **Mise en œuvre**

L'article R. 6323-10 du code du travail distingue deux situations :

- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et le contenu de l'action de formation ;
- le calendrier ;
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail ;
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Le salarié doit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'employeur, transmettre son dossier à Transition pro.

Dans les conditions visées à l'article R. 6323-10-1 et R. 6323-10-2 du code du travail, l'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié, dans la limite de 9 mois.

Il peut, par ailleurs, refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

### Statut du salarié pendant le CPF de transition

Le salarié bénéficie du maintien de salaire, sous condition de son assiduité.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation < à 1 an ou < à 1 200 heures	Durée de la formation > à 1 an ou > à 1 200 heures
< à 2 Smic	100 % SR	100 % SR au-delà de 1 an
> à 2 Smic	90 % SR Plancher : 2 × le Smic	60 % SR au-delà de 1 an Plancher : 2 × le Smic

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par Transition pro.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération est versée directement par Transition pro.

Transition pro peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle.

Le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté (par exemple les primes de 13<sup>e</sup> mois, vacances, bilan ou gratifications liées à l'ancienneté dans l'emploi).

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le salarié en CPF de transition conserve le droit d'exercer tout mandat de représentants du personnel et représentants syndicaux. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

### Cas particulier du salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier du maintien de sa rémunération. Celle-ci est versée par Transition pro.

Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à Transition pro agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. Dans ce cas de figure, la rémunération lui est versée directement par Transition pro.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes liées à l'ancienneté dans l'emploi (13<sup>e</sup> mois, vacances, bilan ou gratifications).

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

### **Article 6.3.6 | *La certification, le rôle moteur de la branche***

Le système de la certification est transformé en profondeur par la réforme de la formation professionnelle.

La branche, sous le contrôle de France compétences, est en charge de créer et/ou de rénover le système des certifications au travers de deux répertoires :

- le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- le répertoire spécifique.

Afin de pallier les difficultés de recrutement ou anticiper les évolutions des métiers, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont construit, depuis 2003, une politique active de certification, en mettant en œuvre différents dispositifs que sont :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) et leur découpage en bloc de compétences : créés et délivrés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, reconnus par les pouvoirs publics ;
- les diplômes et titres professionnels ;
- les parcours certifiants.

Considérant que les CQP constituent des outils essentiels de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle, la branche du négoce des matériaux de construction a, également, développé l'accès aux CQP de la branche via la VAE, pour les salariés expérimentés.

Enfin, pour répondre aux besoins de compétences, de personnes peu ou pas qualifiées, les partenaires sociaux de la branche ont créé le socle de connaissance et de compétences, CléA négoce.

Enfin c'est au travers des blocs de compétences des CQP que les partenaires sociaux entendent apporter aux entreprises des parcours de formation, modulaires, plus souples, qui répondent aux nouvelles exigences d'une formation adaptée et permettant de sécuriser les emplois.

L'OPCO Constructys accompagne les entreprises de la branche dans leur politique de certification.

### **Article 6.3.7 | *Analyse prospective des besoins, et anticipation de l'évolution des compétences***

#### **Article 6.3.7.1 | *L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction***

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que la connaissance des besoins des entreprises en matière d'emplois et de compétences est centrale pour la définition de leur politique et de celle de la branche.

C'est pourquoi, ils ont créé leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Son objet, son fonctionnement, et ses ressources sont fixés au titre XVII de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

#### **Article 6.3.7.2 | *Déploiement d'une politique d'information et d'orientation pour renforcer l'attractivité de la branche***

L'attractivité des entreprises de la branche passe par l'information et l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle.

Ainsi, pour valoriser les métiers, faciliter les recrutements, notamment vers les métiers en tension de la branche, les partenaires sociaux conviennent de mener notamment les actions suivantes, en collaboration avec l'OPCO Constructys :

- développer les partenariats avec le ministère de l'Éducation nationale ;
- développer les partenariats avec les services publics de l'emploi et les régions notamment pour informer et échanger avec les personnels en charge de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- développer les actions à destination des jeunes et de leurs familles (salons, forum...) ;
- faire connaître les métiers de la branche aux demandeurs d'emploi via la préparation opérationnelle à l'emploi, les partenariats avec Pôle emploi.

La convention d'apprentissage ainsi que les EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et les COM régionales conclus par la branche, l'OPCO et les régions permettent de mobiliser tant les outils que les financements pour mener des actions de développement des emplois et des compétences dans le négoce des matériaux de construction.

#### **Article 6.3.8 | *Outils de l'orientation professionnelle et des parcours de formation***

##### **Article 6.3.8.1 | *Entretien professionnel***

Les partenaires sociaux conviennent que le salarié bénéficie d'un entretien, *a minima*, tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il est rappelé que cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent

code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Pour rappel, en l'état actuel des dispositions légales issues de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 "visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives", une période transitoire a été instituée pour l'année 2020.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dont une copie doit être remise au salarié.

Par ailleurs, lorsque au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF d'un montant de 3 000 € pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

En raison de la crise sanitaire, la tenue de l'entretien professionnel est reportée au 30 juin 2021.

Jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur dispose de deux possibilités (droit d'option) pour justifier d'avoir rempli ses obligations soit :

- option 1 (en application de la loi du 5 mars 2014) :

Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins 2 des 3 actions suivantes :

- avoir suivi une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale, ou professionnelle.

- option 2 (en application de loi du 5 septembre 2018) :

Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins une formation non obligatoire.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, seuls les critères fixés par la loi du 5 septembre 2018 s'appliquent et l'employeur doit ainsi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et suivi au moins une formation autre qu'obligatoire.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien porte sur :

- les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) ;
- les abondements éventuels du CPF par l'employeur ;
- les informations relatives au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- l'identification des perspectives d'évolution professionnelle au bénéfice du salarié ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation qui pourraient être proposés en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

C'est à l'occasion de son embauche que le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cette information peut figurer au contrat de travail, dans le livret d'accueil du salarié ou tout autre écrit.



L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites.

Des outils d'aide à la conduite de l'entretien professionnel sont mis à disposition des entreprises par la branche.

#### **Article 6.3.8.2 | *Le conseil en évolution professionnelle (CEP)***

Toute personne peut de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser la sécurisation et la mobilité des parcours professionnels.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ; et
- un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au CPF).

En lien avec un projet professionnel validé avec l'employeur, le salarié peut bénéficier, au cours de sa carrière professionnelle au sein de l'entreprise, d'un accompagnement réalisé pendant le temps de travail, limité à 1 journée et rémunéré comme tel.

Le conseil en évolution professionnelle, gratuit, est assuré par :

- Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences ;
- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO Constructys d'assurer de la diffusion des informations sur les métiers du négoce des matériaux de construction et sur leur évolution auprès de l'ensemble du réseau en charge du CEP.

#### **Article 6.3.8.3 | *Bilan de compétences***

Les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi, peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF). La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu pendant le temps de travail. Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du CPF ou du congé de reclassement.



## CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

### Plan de développement des compétences

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du PDC, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est rappelé que le bilan de compétences peut être réalisé en début de congé de reclassement. Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences. Il peut être orienté par une Transition pro ou un OPCO.

### Article 6.3.8.4 | *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Ce dispositif permet :

- aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi ;
- aux entreprises de faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires.

Il existe deux types de POE :

- POE individuelle : l'action de formation vise un demandeur d'emploi ;
- POE collective : l'action de formation vise plusieurs demandeurs d'emploi pour acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche.

[www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html](http://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html)

Les partenaires sociaux du négoce des matériaux de construction demandent à l'OPCO Constructys de promouvoir activement ce dispositif auprès des entreprises, et de leur en faciliter la mise en œuvre notamment via l'organisation collective de promotions de candidats.

### Article 6.3.9 | *Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle*

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place. Cet objectif sera suivi au moyen de l'indicateur visé dans le rapport de branche.

Les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant compte dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

### Article 6.3.10 | *Salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH)*

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

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

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

#### Contrat d'apprentissage

Tout employeur peut conclure un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, laquelle doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir, avec l'aide notamment de l'AGEFIPH ou de Cap emploi. Il revient à l'entreprise de procéder à l'inscription en CFA.

La durée maximale du contrat d'apprentissage est de 4 ans. Il n'y a pas de limite d'âge.

L'employeur nomme, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation qui peut être le chef d'entreprise ou l'un de ses salariés.

Le maître d'apprentissage assure la liaison entre le CFA et l'entreprise.

Suivant la nature du handicap, un aménagement de la formation peut être nécessaire. Il peut s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

Si la personne reconnue en qualité de travailleur handicapé ne peut pas assister à la formation du fait de son handicap, elle peut être autorisée à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé en centre de formation. L'autorisation est délivrée après un avis favorable de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'apprenti bénéficie du barème conventionnel suivant :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1 <sup>re</sup> année	40 % Smic ou conventionnel*	50 % Smic ou conventionnel	55 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
2 <sup>e</sup> année	50 % Smic ou conventionnel	60 % Smic ou conventionnel	65 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
3 <sup>e</sup> année	60 % Smic ou conventionnel	70 % Smic ou conventionnel	80 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
4 <sup>e</sup> année	70 % Smic ou conventionnel	95 % Smic ou conventionnel	110 % Smic ou conventionnel	110 % Smic ou conventionnel

\*Le plus favorable pour l'apprenti

#### Pré-orientation

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

Pendant cette période, la personne a le statut de stagiaire. Elle bénéficie d'un accompagnement individualisé assuré par un formateur référent. Ce formateur peut proposer des mises en situation au sein d'ateliers professionnels afin d'évaluer les capacités de la personne en situation de handicap au regard du projet professionnel envisagé.

La demande d'admission dans un centre de pré-orientation doit être faite par courrier, de préférence en recommandé avec accusé réception.

Cette demande doit être envoyée à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département du lieu de résidence qui se prononce sur l'orientation en centre de pré-orientation.

Le stage, financé par l'État, dure au maximum 12 semaines, seuls les frais de repas et de transport sont à régler.

À l'issue du stage, le centre de pré-orientation adresse un bilan professionnel et médical à la CDAPH, ainsi qu'à la personne qui a suivi le stage.

Selon les résultats, cette dernière peut se voir proposer :

- un emploi dans une entreprise du milieu ordinaire ;
- un emploi dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ;
- un emploi dans une entreprise adaptée ;
- une formation complémentaire, par exemple, dans un centre de rééducation professionnelle.

### **Contrat ou stage de rééducation professionnelle**

Toute personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, devenue inapte à exercer sa fonction, du fait d'un handicap, peut se voir proposer un contrat ou un stage de rééducation professionnelle.

Le contrat permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession et le stage, d'apprendre un nouveau métier.

### **Contrat de rééducation professionnelle**

Le contrat de rééducation professionnelle s'adresse aux personnes qui à l'issue d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ont perdu la possibilité d'exercer leur activité professionnelle. Il a pour but de réaccoutumer la personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, à l'exercice de son ancien métier par le biais d'une formation pratique et, éventuellement, théorique.

Il peut être mis en place à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique.

Le contrat est conclu pour une durée de 3 mois à 1 an.

Pour pouvoir bénéficier de ce contrat, la personne doit prendre contact avec le médecin du travail. Ce dernier se met en relation avec le service insertion professionnelle de la CPAM.

Une rencontre regroupant le médecin du travail, la personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, l'employeur et la CPAM a lieu afin de définir les termes du contrat. Ce contrat est ensuite soumis à l'approbation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Elle perçoit au minimum la rémunération prévue par la convention collective applicable correspondant au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie professionnelle pour laquelle vous êtes formé.

En fin de contrat, le salaire est égal au minimum conventionnel correspondant à la qualification atteinte.

### **Stage de rééducation professionnelle**

Il est ouvert aux personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé qui, à l'issue d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ont perdu la possibilité d'exercer leur profession.

Le stage de rééducation professionnelle vise le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail grâce à l'acquisition de nouvelles compétences par le biais d'une formation qualifiante.

La durée de formation dure entre 10 et 30 mois.

Cette formation qualifiante débouche généralement sur un diplôme homologué par l'État. La rémunération diffère selon la situation au moment de l'entrée en stage.

### **En arrêt de travail**

La personne reconnue en qualité de travailleur handicapé continue de percevoir les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

### **En tant que demandeur d'emploi**

La personne reconnue en qualité de travailleur handicapé bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF). »

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

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

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

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

## **Article 5 | Dénonciation, révision**

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

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

## **Article 6 | Adhésion**

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

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

## **Article 7 | Primauté de la branche**

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construc-

tion ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

*Fait à Paris, le 6 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3222** | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

**Accord du 7 avril 2021**

relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2150674M

IDCC : 3222

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

**UFME ;**

**UICB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNCB CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

**Article 2 | Salaires minima conventionnels mensuels**

Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Emploi	Coefficient	
Ouvrier et employé		
N1 E unique	100	1 554,58 €
N2 E1	115	1 556 €
N2 E2	120	1 558 €
N2 E3	125	1 560 €
N3 E1	135	1 564 €
N3 E2	140	1 568 €
N3 E3	150	1 578 €
N4 E1	160	1 582 €
N4 E2	170	1 595 €
N4 E3	180	1 621 €
N5 E unique	190	1 822 €
Technicien et agent de maîtrise		
N5 E1	185	1 571 €
N5 E2	190	1 684 €
N5 E3	210	1 836 €
N6 E1	230	2 004 €
N6 E2	265	2 286 €
N6 E3	300	2 587 €
N7 E unique	310	2 670 €
Cadre		
N7 E1	305	2 638 €
N7 E2	310	2 679 €
N8 E1	345	2 975 €
N8 E2	375	3 188 €
N8 E3	420	3 613 €
N8 E4	480	4 155 €

### Article 3 | Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

### Article 4 | Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable

à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6 | Date d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> juin 2021.

#### **Article 7 | Dépôt et extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

#### **Article 8 | Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

#### **Article 9 | Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

#### **Article 10 | Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

*Fait à Paris, le 7 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1 Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base : 151,67 heures.

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021.

### A. Grille « Ouvriers » et « Employés »

(En euros.)

Emploi	Coefficient hiérarchique	Ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

### B. Grille « Techniciens » et « Agents de maîtrise »

(En euros.)

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Convention collective départementale

IDCC : 1560 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES  
ET CONNEXES**

**(Alpes-Maritimes)**

**(27 juillet 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)*

*(Étendue par arrêté du 22 juin 1990,*

*Journal officiel du 5 juillet 1990)*

### **Avenant du 12 mars 2021**

relatif aux rémunérations hiérarchiques et aux taux garantis annuels  
pour l'année 2021

NOR : ASET2150664M

IDCC : 1560

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

**UIMM Côte d'Azur,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | RMH au 1<sup>er</sup> juillet 2021**

Les signataires conviennent que la valeur du point, sur une base de 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est portée à 4,67 €, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMH des salariés classés aux coefficients 140 à 155 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

K 140	725,69 €
K 145	725,85 €
K 155	726,15 €

Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

## **Article 2 | TGA à compter de l'année 2021**

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2021 un barème de taux garantis annuels (TGA), applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe II du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

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

Ce barème est établi sur une base de 151,67 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification, les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

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

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

## **Article 3 | Stipulations spécifiques**

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

## **Article 4 | Dépôt et extension**

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Nice, le 12 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Base de calcul de la prime d'ancienneté : 35 heures.

### I. Administratifs et techniciens

Valeur du point : 4,67 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	K	Base 151,67 heures
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	793,90
	2	180	840,60
	3	190	887,30
III	1	215	1 004,05
	2	225	1 050,75
	3	240	1 120,80
IV	1	255	1 190,85
	2	270	1 260,90
	3	285	1 330,95
V	1	305	1 424,35
	2	335	1 564,45
	3	365	1 704,55
		395	1 844,65

### II. Ouvriers : (incluant la majoration de 5 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

Niveau	Échelon	K	Base 151,67 heures
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46
II	1	170	833,60
	3	190	931,67

Niveau	Échelon	K	Base 151,67 heures
III	1	215	1 054,25
	3	240	1 176,84
IV	1	255	1 250,39
	2	270	1 323,95
	3	285	1 397,50

III. Agents de maîtrise d'atelier : (incluant la majoration de 7 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

Niveau	Échelons	K	Base 151,67 heures
III	1	215	1 074,33
	3	240	1 199,26
IV	1	255	1 274,21
	3	285	1 424,12
V	1	305	1 524,05
	2	335	1 673,96
	3	365	1 823,87
		395	1 973,78

## **Annexe II** Barème des taux garantis à compter de l'année 2021

Base 151,67 heures mensuelles, 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	K	Ouvrier/ETAM
I	140	18 671
	145	18 671
	155	18 731
II	170	18 848
	180	18 914
	190	18 981
III	215	19 358
	225	20 115
	240	21 388
IV	255	22 438
	270	23 741
	285	25 031
V	305	26 562
	335	29 153
	365	31 762
	395	34 351

Convention collective départementale

IDCC : 899 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Marne)**

**(26 juillet 1976)**

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,

*Journal officiel* du 14 janvier 1979)

### **Accord du 28 mai 2021**

relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point

NOR : ASET2150675M

IDCC : 899

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

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part

### **Préambule**

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent accord.

Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

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

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG)

et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

## **Article 2 | Dispositions générales**

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

## **Article 3 | Rémunérations annuelles garanties**

### **3.1. Mise en œuvre**

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

### **3.2. Absences**

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 3.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.



### 3.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

#### **Article 4 | Rémunérations minimales hiérarchiques**

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sur la base d'une valeur du point de 5,10 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

#### **Article 5 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

#### **Article 6 | Suivi et rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

#### **Article 7 | Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les salariés relevant de son champ d'application, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1<sup>o</sup> de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

#### **Article 8 | Durée et révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 9 | Notification de dépôt**

Le présent accord est établi 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 à l'article L. 2231-6 du même code.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse [legifrance.gouv.fr](https://legifrance.gouv.fr).

*Fait à Reims, le 28 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I** Rémunérations annuelles garanties à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RAG
I	1	140	18 656
	2	145	18 691
	3	155	18 735
II	1	170	18 772
	2	180	18 838
	3	190	18 987
III	1	215	19 187
	2	225	19 528
	3	240	20 338
IV	1	255	21 174
	2	270	22 334
	3	285	23 764
V	1	305	25 889
	2	335	28 311
	3	365	30 444
	3	395	32 876

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

## **Annexe II Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures**

Valeur du point : 5,10 € applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

(En euros.)

Niv.	Échelon	Coeff.	Ouvrier (5 % inclus)	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1 749,70	714,00		
	2	145	O2 776,48	739,50		
	3	155	O3 830,03	790,50		
II	1	170	P1 910,35	867,00		
	2	180		918,00		
	3	190	P2 1 017,45	969,00		
III	1	215	P3 1 151,33	1 096,50	AM1 1 096,50	1 173,26
	2	225		1 147,50		
	3	240	TA1 1 285,20	1 224,00	AM2 1 224,00	1 309,68
IV	1	255	TA2 1 365,53	1 300,50	AM3 1 300,50	1 391,54
	2	270	TA3 1 445,85	1 377,00		
	3	285	TA4 1 526,18	1 453,50	AM4 1 453,50	1 555,25
V	1	305		1 555,50	AM5 1 555,50	1 664,39
	2	335		1 708,50	AM6 1 708,50	1 828,10
	3	365		1 861,50	AM7 1 861,50	1 991,81
	3	395		2 014,50	2 014,50	2 155,52

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à :  $(749,70 \div 151,67) \times 1,5 = 7,41$  €

Brochure n° 3116 | Conventions collectives nationales

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

IDCC : **1001** | **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

Convention collective

IDCC : **783** | **CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET D'INSERTION POUR ADULTES**  
**(15 octobre 1974)**

**Avenant n° 2 du 4 mars 2021**

à l'accord du 2 octobre 2019  
relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

NOR : ASET2150677M

IDCC : 413, 783

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

**NEXEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part

**Préambule**

L'accord interbranche du 2 octobre 2019 met en place un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé au niveau des branches professionnelles suivantes :

- convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 413) à laquelle est rattachée la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au *Journal officiel* du 27 novembre 2018 ;

– accords collectifs des centres d’hébergement et de réinsertion sociale (IDCC 783).

À ce titre, l’accord interbranches en son article 3.5, 2 instaure un haut degré de solidarité (HDS santé) sur ce périmètre ayant pour objectifs principaux de financer en conformité avec le code de la sécurité sociale :

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d’une prise en charge par le HDS ;
- de l’action sociale dédiée aux bénéficiaires du fonds ; ou
- de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés.

Le présent avenant définit, entre autres, les orientations des actions financées, les règles de fonctionnement et de gestion du fonds de solidarité.

L’accord interbranches du 2 octobre 2019 prévoit également la négociation relative à la mise en œuvre des dispositions de l’article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale, à savoir la désignation d’un gestionnaire unique pour assurer la gestion et le suivi du haut degré de solidarité (HDS Santé) sur le champ de l’accord. Le présent avenant met en œuvre cette disposition. Ainsi les entreprises entrant dans le champ de l’accord interbranches du 2 octobre 2019 devront alimenter le HDS santé en consacrant 2 % de la cotisation (hors taxe) de complémentaire santé collective et obligatoire.

Il a été convenu ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent avenant régit les règles relatives à la mise en place effective du degré élevé de solidarité du régime de complémentaire santé interbranches conformément à l’accord interbranches du 2 octobre 2019.

Il définit notamment les principes de financement et de gestion mutualisée des prestations. Ces principes sont mis en œuvre par un protocole technique relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité au sein du périmètre de l’accord (ci-après « le protocole technique »).

Il modifie l’article 3.5, 2 « Haut degré de solidarité du régime mutualisé » de l’accord interbranches du 2 octobre 2019.

## **Article 2 | Modification de certaines dispositions de l’accord interbranche du 2 octobre 2019**

L’article 3.5, 2 « Haut degré de solidarité du régime mutualisé » de l’accord interbranches du 2 octobre 2019 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes. Les dispositions du 1 « Tableau des garanties » sont inchangées.

### **« Article 3.5 | Prestations**

#### **2. Haut degré de solidarité santé**

Par application de l’article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de complémentaire santé interbranches est créé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées au d ;
- finance les prestations visées au e.

Ce fonds est piloté par le comité de suivi interbranches (ci-après “CSI”) qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément au c. Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de complémentaire santé par recommandation d’organismes assureurs au sens de l’article L. 912-1 du code de la

sécurité sociale, le fonds de solidarité finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

#### **a) Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du haut degré de solidarité dans les conditions définies au e et conformément au protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'accord interbranches couverts au titre du régime collectif et obligatoire qui leur est applicable ;
- les salariés définis au point précédent dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement notamment en cas de maladie ou accident quelle qu'en soit la cause, placés en activité partielle et les salariés dont le contrat est suspendu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de complémentaire santé défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- les personnes couvertes au titre de l'article 4 de la loi « Évin » du 31 décembre 1989.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants droit de ces bénéficiaires (conjoint[e], partenaire de Pacs ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires du haut degré de solidarité.

#### **b) Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives définies au e bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord interbranches du 2 octobre 2019. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies au d pour que l'action puisse être mise en œuvre.

#### **c) Organisme gestionnaire du fonds de solidarité**

Conformément à l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale et à l'accord interbranches du 2 octobre 2019, le CSI est convenue de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), sis 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

L'OCIRP est une union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé au présent article 3.5, 2 conformément aux décisions de pilotage prises par le CSI. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrer et percevoir le prélèvement visé au d ;
- instruire, dans le cadre du protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies au e ;
- procéder au paiement des prestations définies au e ;
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies au e.

L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandat est défini par le CSI dans le protocole technique.

#### **d) Financement du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre du régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des "contrats responsables", en complément du régime de base de la sécu-

rité sociale, de la mutualité sociale agricole le cas échéant ou encore du régime local Alsace Moselle.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par l'accord interbranches du 2 octobre 2019, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise au titre de la complémentaire santé.

Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au fonds de solidarité. Le versement au fonds créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique.

#### **e) Prestations gérées de manière mutualisée**

##### *Définition des prestations*

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par le CSI, et définies au sein du protocole technique.

##### *Objectifs des actions en entreprise*

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définis au *b*, des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

##### *Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif*

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis au *a* ;
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

##### *Prise en charge de la cotisation*

Le fonds, conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, peut prendre en charge totalement ou partiellement la cotisation de certains salariés notamment les apprentis. Les salariés concernés, les modalités et le montant pris en charge feront l'objet de dispositions spécifiques dans le protocole technique et d'un avenant au présent accord le cas échéant.

##### *Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité*

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis au *a*), dans les conditions prévues par le présent *e*.



Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

#### *Prestations en espèces*

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le protocole technique.

#### *Prestations en nature*

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

#### **f) Contrôle par la commission paritaire de branche**

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, le CSI contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique. "

### **Article 3 | Effet, durée, révision et dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Le présent avenant fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 4 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Accord du 6 avril 2021**

relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie

NOR : ASET2150631M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC-UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part

Vu le code du travail ;

Vu le code de la santé publique, notamment les articles D. 4241-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 10 septembre 1997 modifié portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel de préparateur en pharmacie, notamment son annexe II ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe I « Classifications et salaires » ;

Vu l'accord collectif national du 7 mars 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, notamment son article 18 ;

Vu l'accord collectif national du 7 mars 2016 étendu relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie et à la classification des emplois de préparateur en pharmacie d'officine, tel que modifié par avenant du 6 avril 2021,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Connaissance prise des travaux conduits sous l'égide du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en vue de la création d'un diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) de préparateur/technicien en pharmacie dont la phase expérimentale sera prochainement ouverte, les parties signataires entendent, par le présent accord, fixer les niveaux de rémunération des salariés embauchés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation pour la préparation de ce diplôme comme du brevet professionnel de préparateur en pharmacie.

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

Les jeunes qui préparent le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée complète de la formation, une rémunération calculée en pourcentage du minimum conventionnel correspondant aux coefficients définis par l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée en fonction de leur niveau de formation :

Niveau de formation	1 <sup>re</sup> année de formation	2 <sup>e</sup> année de formation
BEP carrières sanitaires et sociales	55 % coeff. 145	65 % coeff. 155
Baccalauréat ou tout autre titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie	56 % coeff. 150	67 % coeff. 160

Les rémunérations prévues au présent article s'appliquent sans préjudice de dispositions plus favorables d'origine légale ou conventionnelle (accords interprofessionnels ou multiprofessionnels notamment) qui peuvent, le cas échéant, bénéficier à certains jeunes en formation.

## Article 2

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 6 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Avenant du 6 avril 2021**

à l'accord du 7 mars 2016

relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel  
de préparateur en pharmacie et à la classification des emplois de préparateur  
en pharmacie d'officine

NOR : ASET2150632M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC-UNSA,**

d'autre part

Vu le code du travail ;

Vu le code de la santé publique, notamment les articles D. 4241-1 et suivants ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,  
notamment son annexe I « Classifications et salaires » ;

Vu l'accord collectif national du 7 mars 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, notamment son article 18 ;

Vu l'accord collectif national du 7 mars 2016 étendu relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie et à la classification des emplois de préparateur en pharmacie d'officine,

**Préambule**

Connaissance prise des travaux conduits sous l'égide du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en vue de la création d'un diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) de préparateur/technicien en pharmacie et soucieuses de fixer le niveau de rémunération des salariés embauchés en contrat d'apprentissage ou en

contrat de professionnalisation pour la préparation de ce diplôme, dont la phase expérimentale sera prochainement ouverte, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

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

Dans l'intitulé de l'accord collectif national du 7 mars 2016 étendu susvisé, dans l'intitulé de son titre I<sup>er</sup>, ainsi qu'au premier alinéa de son article 1<sup>er</sup>, les mots « le brevet professionnel de préparateur en pharmacie » sont remplacés par les mots « le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie ».

## **Article 2**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 6 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-17 du 8 mai 2021**

IDCC : 897

Page 123 :

Avenant n° 1 du 16 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2019 portant révision de l'annexe II (remboursement des frais des représentants des organisations syndicales à la CPPNI).

NOR : ASET2150359M.

IDCC : 897.

Cette publication est nulle et non avenue. Cet avenant a déjà fait l'objet d'une publication au *Bulletin officiel* n° 2020-17 du 9 mai 2020 (sous le NOR ASET2050359M).

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210240-000625

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---