



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

2021-25

3 juillet 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-25 du 3 juillet 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° 2021-25.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-25 du 3 juillet 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Cafétérias et assimilés (chaînes) : accord du 10 décembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance.....	5
Carrières et matériaux (industries [Nouvelle-Aquitaine, ouvriers, ETAM]) : accord du 15 avril 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2021 (Nouvelle-Aquitaine).....	30
Cuirs et peaux (industrie) : avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité.....	35
Dentaires (cabinets) : avenant n° 8 du 22 avril 2021 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance	43
Eaux et boissons sans alcool (production) : accord du 8 mars 2021 relatif à l'adaptation de certaines dispositions du chapitre IV de la convention à l'accord du 1 ^{er} décembre 2020.	45
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 39 du 12 avril 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2021	52
Édition : avenant du 28 avril 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	54
Laitière (industrie) : accord du 28 avril 2021 relatif à la formation professionnelle (CQP, CPNEFP, VAE).....	67
Laitière (industrie) : avenant n° 38 du 28 avril 2021 relatif à la modification de la convention collective.....	85
Métallurgie (Ardennes) : accord du 27 mai 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances (personnel non-cadres) (Ardennes).	89
Métallurgie (Havre) : accord du 2 juin 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier (Havre)	93
Métallurgie (Oise) : avenant du 28 mai 2021 relatif aux garanties annuelles de rémunération (Oise).....	100
Métallurgie (Oise) : avenant du 28 mai 2021 relatif aux rémunération minimales hiérarchiques (Oise).....	103
Métallurgie (Rhône) : accord du 29 avril 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2021 (Rhône).....	106
Optique-lunetterie de détail : avenant n° 3 du 22 avril 2021 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie ..	111

Propreté (entreprises) : avenant n° 18 du 11 mai 2021 relatif aux modifications de la convention collective.....	113
Propreté (entreprises) : avenant n° 19 du 26 mai 2021 relatif à la modification de l'article 5 « Formation, compétences et emploi »	116
Propreté (entreprises) : avenant n° 20 du 11 mai 2021 à l'accord du 25 juin 2002 relatif à la classification des emplois.....	155
Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs, et assimilés]) : accord du 21 mars 2021 relatif à la valorisation des parcours des représentants du personnel.....	170
Transports routiers : avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ...	178
Vétérinaires (cabinets, cliniques praticiens salariés) : avenant n° 80 du 15 décembre 2020 relatif à la prévoyance	186

Brochure n° 3297 | Convention collective nationale

IDCC : 2060 | **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS**
(Chaînes)

Accord du 10 décembre 2020

relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance

NOR : ASET2150679M

IDCC : 2060

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

SNRPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT FCS,

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1 57° *bis* rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu le décret (à paraître...) du... 2019 portant diverses modifications relatives à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'accord professionnel relatif à la CPNEF-RCLS du 19 décembre 2018.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des chaînes de cafétérias et assimilés est un acteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme, secteur de l'économie nationale.

Chaque année, plusieurs dizaines de milliers de nouveaux salarié(e)s sont embauchés dans les entreprises.

À l'échelle nationale, la branche de cafétérias et assimilés représente environ 14 000 actifs travaillant dans plus de 830 établissements (étude OPCA FAFIH 2018).

La branche se distingue par un caractère de nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui la composent.

Elle offre des emplois permettant aux salarié(e)s de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur.

Pour autant, la branche est confrontée à une forte pénurie de candidats qui se conjugue avec une inadéquation des profils aux besoins en compétences et qualifications des entreprises.

Trop souvent, les personnes recrutées ne disposent pas de compétences correspondant aux postes de travail proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la branche, voire hors de la branche.

Cette situation est aggravée aujourd'hui par le fait que la branche relève en grande partie des activités de service. Or, considérant l'évolution très rapide des aspirations et pratiques de la clientèle, l'anticipation des besoins et la qualification des salarié(e)s sont essentielles pour l'évolution et l'employabilité des salarié(e)s et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De plus, la complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies – notamment par la montée du digital, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales – entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers.

La branche des chaînes de cafétérias et assimilés s'adresse à une clientèle individuelle, qui est largement libre du choix des établissements qu'elle souhaite fréquenter, dans la mesure où il existe une offre de restauration nationale.

Le marché de la restauration commerciale doit s'adapter à une évolution de plus en plus rapide des habitudes de consommation de la clientèle. La restauration commerciale du secteur dispose d'atouts : une offre diversifiée, une forte irrigation du territoire, une activité largement non délocalisable car liée à des besoins quotidiens, des perspectives de développement de la restauration hors foyer.

Dans le but de capter ou de conserver ses clients, la restauration commerciale, doit innover en permanence et proposer de nouveaux environnements, de nouvelles formules. La clientèle porte une attention croissante au rapport coût/qualité de la prestation, un besoin de formules simplifiées, la prise en compte systématique de populations spécifiques (les familles, les amis, les enfants...) et des contraintes de la vie professionnelle et urbaine. Le temps de consommation hors domicile, toutes formules confondues, est passé de plus d'une heure et demie en 1975 à une demi-heure.

L'implantation d'établissements de restauration accompagne également le développement des centres et zones commerciales en périphérie des villes. Elle doit simultanément faire face à la réimplantation de commerces dédiés aux circuits alternatifs alimentaires dans les centres-villes. L'ensemble de ces éléments pousse à un moins grand cloisonnement entre les offres de restauration. La frontière entre repas traditionnel et prestation « alimentaire » est de plus en plus incertaine et la diversification des enseignes vise à s'adapter aux souhaits immédiats de la clientèle.

Dans ce contexte, la problématique de l'emploi de la branche s'articule autour des axes majeurs suivants :

- la lutte contre l'obsolescence des compétences par une qualification adaptée aux emplois ;
- adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle ;
- la prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec les nouvelles responsabilités sociétales ;

- la sécurisation des parcours professionnels, de l’employabilité et partant ;
- la sauvegarde de la compétitivité des entreprises ;
- l’évolution des technologies ou l’organisation du travail (nouvelles méthodes de travail, de communication, de management...).

C’est pourquoi, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, conscients que les certifications de la branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de s’inscrire dans les dispositions de l’article L. 6324-3 du code du travail.

Article 1^{er} | Objet de l’accord

Le présent accord a pour objet d’arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences et qualifications des salarié(e)s, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la branche.

Article 2 | Champ d’application de l’accord

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d’application défini par l’article 1^{er} de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article 3 | Les contours de la Pro-A

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après « Pro-A », vise les branches pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l’emploi, ou qui ont des difficultés à recruter ou pour laquelle les tendances du marché amènent à repenser les métiers afin d’ouvrir un maximum de qualification pour assurer une employabilité sur la branche ou d’autres branches.

Ainsi :

Pour l’employeur,

- la Pro-A permet de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et, d’autre part, permettre l’accès à la qualification lorsque l’activité est conditionnée par l’obtention d’une certification accessible uniquement en emploi.

Pour le (la) salarié(e),

- la Pro-A sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et/ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d’un avenant au contrat de travail.

3.1. Public concerné par la Pro-A

En application de l’article D. 6324-1-1 : « Les salariés concernés sont ceux n’ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles dont la qualification ou certification est inférieure ou égale au niveau qu’ils ont déjà obtenu sans correspondance avec leur activité professionnelle », la Pro-A permet d’acquérir une qualification ou certification dont le niveau est inférieur à celui déjà détenu par le bénéficiaire.

Dans ce cadre, la Pro-A est accessible :

- aux salarié(e)s en CDI qu’ils soient à temps complet ou temps partiel ;
- aux salarié(e)s bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion à durée indéterminée et de contrats aidés.

Ce dispositif peut, également, être utilisé pour les salarié(e)s souhaitant faire valider une VAE ou acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelle (certification CLEA) ou obtenir une certification par blocs de compétences.

3.2. Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est élargie à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 3625-1-1 du code du travail.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEF-RCLS au regard de l'obsolescence de leur compétence et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation est alors comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences, l'acquisition de blocs de compétences d'une certification et/ou diplôme répertoriés en annexe du présent accord et enregistrés au répertoire spécifique ou d'une VAE dont la durée est inférieure à 150 heures.

Les blocs de compétences peuvent représenter un levier pour l'accès à la certification et permettre un accès rapide à l'emploi. Cela représente une réponse à certains métiers en tension et permet de réduire la durée d'un parcours de formation dans le cadre d'une transition professionnelle vers un autre métier.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEF-RCLS la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 850 heures.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié(e), soit de l'employeur après accord écrit du (de la) salarié(e) et dans la limite de 30 heures par an et par salarié(e).

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié(e).

3.3. Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP ou au répertoire spécifique (art. L. 6113-6 de la loi du 5 septembre 2018), et/ou figurant dans un accord de branche ayant fait l'objet d'une extension par le ministère du travail.

La liste des titres, certifications, diplômes, de la branche des cafétérias et assimilés accessibles à la Pro-A figure en annexe du présent accord.

« Sont enregistrées pour une durée maximale de 5 ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant

créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles. »

Article 4 | Le (la) tuteur(rice)

4.1. Désignation du (de la) tuteur(rice)

Lorsque le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, l'employeur désigne un tuteur(rice) parmi les salarié(e)s de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance. Le (ou la) conjoint(e) salarié(e) peut également exercer la fonction de tuteur(rice).

Le (la) salarié(e) choisi pour être tuteur(rice) dans ce cadre, doit être volontaire.

Lorsque le dispositif Pro-A vise la VAE, un socle de connaissances et de compétences professionnelle (certification CléA), ou une certification ou habilitation inscrite au répertoire spécifique (art. L. 6113-6 de la loi du 5 septembre 2018), la désignation d'un(e) tuteur(rice) ne s'applique pas.

4.2. Mission du (de la) tuteur(rice)

Le (la) tuteur(rice) a pour mission :

- d'accompagner le (la) salarié(e) dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salarié(e)s de l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le (la) salarié(e) concerné(e), au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.

De plus, le (la) tuteur(trice) assure la liaison entre les organismes de formation et les salarié(e)s de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles qui forment l'objectif de la Pro-A.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur(rice) compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

4.3. Le financement de la formation du (de la) tuteur(rice)

L'OPCO AKTO, dont relève la branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur(rice), tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 5 | Financement de la Pro-A

La parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les cotisations légales et conventionnelles des salarié(e)s, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO AKTO sur proposition de la SPP-RCLS, à l'initiative de la CPNEFP-RCLS.

Article 6 | La Pro-A dans la branche des cafétérias et assimilés

Les signataires rappellent que la Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter et/ou un fort besoin de transformation est nécessaire sur la mutation des métiers.

C'est le cas de la branche des cafétérias et assimilés qui est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux prennent en compte l'accès à la certification des salarié(e)s placés en position d'activité partielle.

De plus, la révolution du digital rappelle à une évolution des compétences et qualifications des salarié(e)s.

Ce contexte sociétal et économique impact le management et implique l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact direct avec la clientèle.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management et ce afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salarié(e)s.

C'est pourquoi, l'acquisition d'une certification au titre de la Pro-A va favoriser la sécurisation des parcours professionnels, l'employabilité, l'évolution dans l'emploi des salarié(e)s et contribuer à la sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

Les signataires de l'accord confient à la CPNEFP-RCLS le soin de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Article 7 | Une volonté de la branche de permettre aux salariés d'acquérir les certificats de qualification professionnelle : les CQP/CQPI

Le secteur s'est, depuis de nombreuses années, engagé dans la reconnaissance des certifications professionnelles – CQP, CQPI, certifications professionnelles – créées par des professionnels pour des professionnels sous l'autorité de leur CPNEFP, ces mesures permettant la formation par la qualification des entrants et des salarié(e)s en poste à des métiers non couverts par des diplômes et/ou titres professionnels.

Ainsi, depuis leur création, plus de 30 000 CQP ont été délivrés par les CPNE du secteur. Chaque année, ce sont environ 4 000 certifications qui sont préparées soit par de futurs professionnels, soit par des salarié(e)s déjà engagés dans la vie active au sein des branches du secteur quel que soit le niveau de qualification d'origine.

Afin de leur adosser une reconnaissance nationale, les partenaires sociaux ont fait le choix d'inscrire les CQP et certifications au RNCP. De surcroît, afin de s'adapter aux compétences de chacun, ceux-ci se déclinent en blocs de compétences permettant d'acquérir tout ou partie d'une certification et de permettre une adaptation permanente aux évolutions des besoins tant des salarié(e)s, des entreprises que des clientèles.

La branche des cafétérias et assimilés est utilisatrice de ces certifications ; celles-ci constituent un pas essentiel de sa politique de formation et de reconnaissance professionnelle.

Les métiers sont en constante évolution. La branche RCLS se donne donc la possibilité d'ouvrir aux salarié(e)s le champ des certifications professionnelles des différentes branches du secteur. C'est un enjeu majeur pour les transitions professionnelles et l'employabilité de ses salarié(e)s.

Les blocs de compétences

Dès 2015, le secteur, dont la branche de la RCLS, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivante et actualisée couvrant 33 métiers. Les travaux permanents des groupes de travail paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

Les métiers transverses

La branche des cafétérias et assimilés est constituée de petites, moyennes et grandes entreprises. De nombreux métiers transverses se retrouvent autour des sièges sociaux. Ces métiers sont accessibles dans le cadre de promotion interne, de mutation...

Le dispositif Pro-A permet à l'ensemble des salarié(e)s en recherche d'évolution, de transition professionnelle l'accès aux certifications, qualifications, titres, habilitations. Il ouvre le champ des emplois permettant aux salarié(e)s de développer des compétences et qualifications transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur.

La transversalité des compétences et qualifications se retrouvent dans les blocs de compétences des différents CQP que les branches ont déposés au répertoire national des certifications professionnelles.

En 2021, les branches du périmètre hébergements et restaurations vont établir un état des lieux et une projection à trois ans des métiers, avec une focale sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences/qualifications. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux certificats.

Article 8 | *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 cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur un jour franc suivant la parution au *Journal officiel* de son extension.

Article 10 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salarié(e)s ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

Article 11 | Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche des cafétérias et assimilés.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

Article 13 | Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Note explicative des choix de certifications, qualifications, diplômes, de la branche des cafétérias et assimilés éligibles au titre de la Pro-A

L'enquête Besoin en main-d'œuvre 2018, publiée par Pôle emploi souligne qu'avec 12 % du total des intentions d'embauche, l'hôtellerie et la restauration constituent le deuxième pôle de recrutement national (plus de 286 642 projets de recrutement en 2018, soit plus de 11 % par rapport à 2017).

Le marché de la restauration commerciale doit s'adapter à une évolution de plus en plus rapide des habitudes de consommation de la clientèle. Elle doit simultanément faire face à la réimplantation de commerces dédiés aux circuits alternatifs alimentaires dans les centres- villes. L'ensemble de ces éléments pousse à un moins grand cloisonnement entre les offres de restauration. La frontière entre repas traditionnel et prestation « alimentaire » est de plus en plus incertaine et la diversification des enseignes vise à s'adapter aux souhaits immédiats de la clientèle.

De plus, l'évolution de la relation client appelle de nouveaux métiers en émergence et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ».

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable.

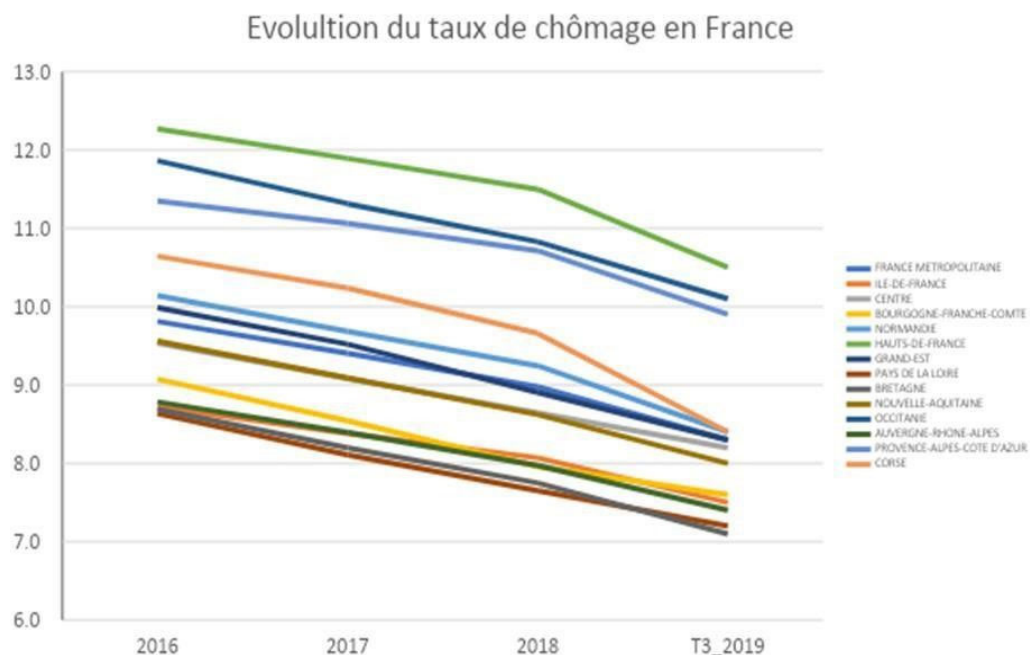
Ces novations accentuent la qualité de service et l'accompagnement humain, en rendant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, notamment le « fait maison », le bio, le recours aux circuits courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végan, végétarienne... mais aussi en répondant aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russe...) qui exigent la maîtrise des langues étrangères assortie d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salarié(e)s tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

La branche des chaînes de cafétérias et assimilés est confrontée à des marchés de plus en plus ouverts, liés notamment à la concurrence internationale ainsi qu'à des aspirations nouvelles de la clientèle et à une forte évolution sociétale. Elle doit, également, prendre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

La branche, tout comme l'ensemble du secteur fait face à de fortes tensions de recrutement. Selon l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » réalisée par Pôle emploi, 53,5 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises en 2019 contre 44,4 % en 2018 et 37,5 % en 2017.

(Voir page suivante.)



Ces difficultés de recrutement sont accrues, d'une part, par l'amélioration du marché de l'emploi. En effet, ces phénomènes renforcent l'insuffisance des flux de personnels formés pour occuper les emplois et, d'autre part, par une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Ainsi, les embauches se font sur des personnes qui ne disposent pas de compétences ou possèdent des compétences qui ne répondent pas aux exigences des entreprises. Dès lors, celles-ci sont contraintes de recruter des personnes non qualifiées sur les postes de travail proposés.

Dans ce contexte sociétal et économique, l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact direct avec la clientèle et qui exercent un métier transverse au service de l'exploitation, sont impliquées et mobilisées.

Considérant cette actuelle forte mutation de l'activité de la branche engendrant de forts risques d'obsolescence des compétences, la qualification des salarié(e)s est un enjeu crucial pour les professionnels.

Dans ce cadre, l'objet du présent accord est de lister les certifications éligibles au dispositif.

Pro-A relatives à :

- l'accueil et la relation clients en prenant en compte la dimension commerciale internationale ;
- l'adaptation au numérique ;
- la prise en compte des nouveaux modes alimentaires et du développement durable.

En appui de l'accord, les partenaires sociaux établissent, dans la présente annexe, la liste des certifications qu'ils jugent nécessaire de préparer dans le cadre du dispositif Pro-A.

Dans une première partie, un focus est porté sur trois axes qui affectent les métiers et l'emploi :

- I. Des métiers en tension dans un environnement concurrentiel redimensionné ;
- II. La problématique du développement durable ;
- III. La révolution numérique et digitale.

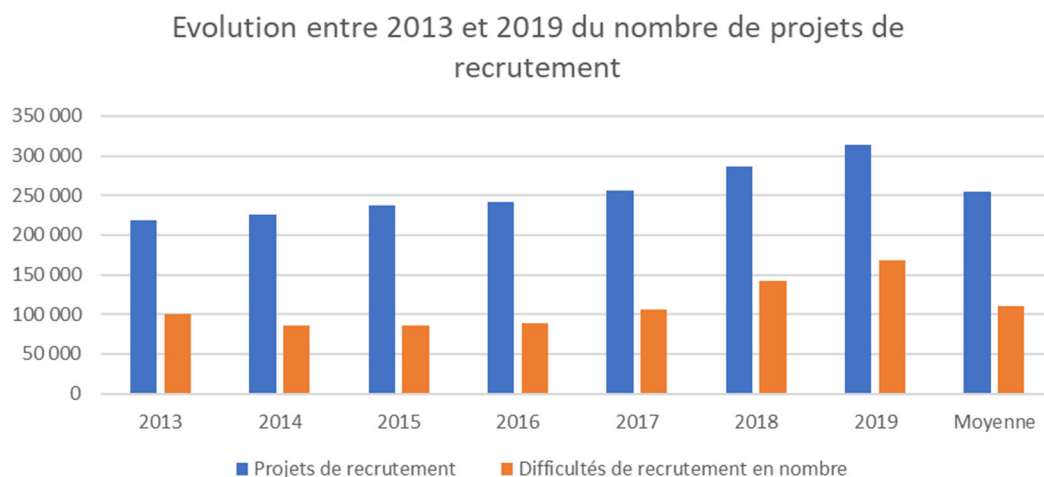
Dans une seconde partie, en conséquence de cette mutation économique et sociétale, les certifications arrêtées par les signataires sont déclinées en grands pôles d'activité, soit :

- I. Les certifications transverses ;
- II. Les certifications opérationnelles ;
- IV. Les certifications liées au management.

Première partie Les mutations économiques et sociétales qui impactent les métiers et l'emploi

I. Des métiers en tension dans un environnement concurrentiel redimensionné

L'enquête Besoin en main d'œuvre 2019, publiée par Pôle emploi souligne qu'avec 12 % du total des intentions d'embauche, l'hôtellerie et la restauration constituent le deuxième pôle de recrutement national (les 315 000 projets de recrutement en 2019 ont augmenté de 43 % par rapport à 2013). Plus, de la moitié des recrutements sont jugés difficiles voire abandonnés aux motifs que les profils sont inadéquats ou qu'aucun candidat ne se présente.



Les métiers en tension concernent des postes en salle (17 500 postes en difficulté de recrutement selon une enquête BMO de Pôle emploi de 2018), en cuisine (14 394 selon la même enquête) et en hébergement (7 218 selon la même enquête). De son côté, l'INSEE pointait déjà en décembre 2017 cette même pénurie de profils qualifiés comme première entrave aux processus de recrutement.

Ce phénomène se fait de plus en plus ressentir à mesure que la reprise économique se confirme. L'ensemble des branches est en effet en concurrence, et d'une façon générale, les conditions d'exercices des emplois sont de moins en moins acceptées par les nouveaux entrants.

Dès lors, les embauches se font bien souvent sur des profils qui ne disposent pas de compétences ou possèdent des compétences ne répondant pas aux exigences de la branche. Les entreprises sont donc contraintes de recruter des personnes non qualifiées sur le poste de travail proposé.

La formation est donc essentielle pour le (la) salarié(e) sur l'ensemble des fondamentaux pour progresser mais également pour monter en compétences sur l'ensemble des connaissances qui tiennent compte aussi bien des évolutions professionnelles que clientèles.

L'évolution de la relation client engendre de nouvelles fonctions et de nouveaux métiers en émergence. Il s'agit, pour les professionnels, d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ».

Lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. À ce titre, les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets, la diversité bio... dans le respect d'une sécurité alimentaire garantie. Le choix des lieux, du cadre (mobilier et décoration) joue un rôle important dans le sentiment de sécurité des clients mais également dans la satisfaction des ambiances recherchées.

En rendant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, ces novations accroissent l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain. Le « fait maison », le bio, le recours aux circuits courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végan, végétarienne... sont autant de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russe...) qui exigent la maîtrise des langues étrangères assortie d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs.

Ces nouveaux comportements exigent des compétences nouvelles et pointues. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salarié(e)s tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est impérative.

III. La problématique du développement durable

Le développement durable est « un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre à leurs besoins » (Source : <http://www.adequations.org>).

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adopter un comportement en adéquation avec le développement durable. Cela leur permet de réduire leurs coûts, d'améliorer leur image car les client(e)s sont de plus en plus sensibles au développement durable. Grâce à cela, elles peuvent se différencier de la concurrence mais également innover.

Le fait pour une entreprise d'intégrer le développement durable au cœur de sa stratégie de management a des répercussions positives sur le bien-être de ses employés. En effet, cela les oblige à prendre en compte les enjeux sociaux. Les salarié(e)s sont donc plus motivés et par conséquent plus impliqués dans l'activité de la société.

Dans le cadre de Goût de/Good France 2019 sur le thème de la Cuisine responsable, et dans le prolongement de la COP-21 ainsi que des états généraux de l'alimentation, est né le livre blanc de la gastronomie responsable.

Ce livre blanc propose à l'ensemble des acteurs de la restauration un état des lieux de la situation et les chiffres clés.

Il fait état également des 7 grands piliers de cette gastronomie, à savoir : les ingrédients, le menu, la préservation de la biodiversité, le gaspillage alimentaire, le cercle vertueux, l'équipement et enfin la collaboration et l'éthique.

De son côté, le comité national de lutte contre le gaspillage alimentaire a mis en exergue les constats suivants : les denrées perdues proviennent principalement des retours d'assiettes, les surplus des plats destinés au personnel occasionnent des pertes sèches qui peuvent être conséquentes, les buffets, banquets et réception sont des situations propices aux pertes alimentaires.

Les entreprises de la branche s'inscrivent donc dans la démarche sociétale de développement durable attendue par les client(e)s.

III. La révolution numérique et digitale

Celle-ci impacte tous les métiers du secteur et de la branche, elle redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salarié(e)s.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être de plus en plus pris en compte. La culture du réseau influence d'ores et déjà les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client.

Face à cette nouvelle forme instantanée et directe de communication, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des logiciels informatiques. Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) rassure le ou la cliente. Il est nécessaire de lui fournir des éléments, des repères afin de répondre à ses attentes.

Ce processus impacte d'ores et déjà certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

Seconde partie Les certifications par pôles métier/activité

I. Les certifications transverses

« Il s'agit des certifications de compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles. Ces certifications sont constituées d'un ensemble homogène et cohérent de compétences, indépendantes d'un contexte professionnel particulier, mais néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers.

On citera en premier lieu le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), qui s'appuie sur un référentiel de 7 compétences clés ou compétences socles. Il s'agit également de toutes les certifications linguistiques, notamment celles concernant les langues étrangères. De nombreuses certifications informatiques avec une forte valeur d'usage internationale sont également concernées. » Définition dans la note relative au répertoire spécifique de France compétences.

Les certifications liées aux compétences en langue

■ La certification professionnelle en langue PIPPLET :

La certification PIPPLET atteste du niveau en langue d'une personne dans un contexte de communication professionnelle.

Elle mesure l'expression et la compréhension, à l'oral et à l'écrit, selon les niveaux et critères du cadre européen de référence pour les langues (CECRL). La certification détaille également les résultats sur les axes de la prononciation, de la grammaire, de la cohérence du discours, du vocabulaire et de l'aisance.

L'objectif est de certifier la capacité réelle d'une personne à travailler et à communiquer dans une langue étrangère, en particulier à l'oral face à des interlocuteurs natifs.

Positionnement nécessaire lorsque les certifications incluent un niveau de langue minimum à l'exercice du métier tel que le CQP Exploitant(e) en restauration.

■ Le certificat de langue des signes française appliqué (NA1) :

La diversité de nos employé(e)s et des client(e)s obligent la branche à promouvoir le langage universel.

Le (la) salarié(e) peut être amené(e) à produire des phrases et des expressions simples en langue des signes dans le cadre de relation avec l'équipe, ou de son activité auprès des client(es).

■ Les diplômes de compétences en langue, française ou langues étrangères (DCL) :

Dans un même objectif, ces diplômes sont nécessaires à la communication dans le cadre de la relation dans l'équipe et vers les client(e)s.

Les certifications liées aux compétences en formation professionnelle

■ Référent AFEST : Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail :

Cette certification est liée à la nouvelle définition des actions de formation et permet l'obtention des compétences suivantes :

- identifier les besoins d'apprentissage en situation de travail au regard du profil de départ de l'apprenant(e) et des exigences opérationnelles du métier et/ou des évolutions attendues ;
- préparer et organiser un itinéraire de formation en situation de travail (FEST) et repérer les modalités pédagogiques adaptées ;
- accompagner et former un(e) apprenant(e) en situation de travail et l'amener à développer des capacités de réflexivité et de prise de recul sur sa pratique ;
- mener des entretiens de « feed back » et d'évaluation des acquis de l'apprenant(e) en terme de compétences et de résultats atteints ;
- rendre compte sur la qualité et les effets de la formation sur l'apprenant(e) et sur le collectif de travail.

■ Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de formateur(rice) en entreprise » :

Le certificat de compétences en entreprise (CCE) « Formateur(trice) en entreprise », certifie les compétences pédagogiques et les capacités des individus à préparer et animer des sessions de formation au sein de leur organisation.

Cette certification a pour objet de reconnaître et certifier les compétences des individus qui exercent des missions de formation en entreprise ou formation interne.

Elle porte sur les 3 domaines de compétences :

- préparer et structurer une séquence de formation ;
- animer une séquence de formation ;
- évaluer une séquence de formation.

■ Certificat professionnel FFP « animation de groupes en formation professionnelle » :

Ce certificat atteste des capacités à s'intégrer dans l'environnement de la formation professionnelle pour adulte, à proposer son offre de formation, à concevoir l'ingénierie de formation et pédagogique et un système d'évaluation, à animer un groupe.

■ Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de tuteur(rice) en entreprise » :

La certification a pour objet :

- de reconnaître les aptitudes des tuteur(rice)s à accompagner les jeunes et/ou les adultes dans leur démarche d'apprentissage d'un métier ;
- de valoriser la fonction tutorale dans l'entreprise, en montrant qu'elle ne contribue pas seulement à la réussite scolaire des jeunes mais qu'elle est une composante essentielle du

- management des compétences dans l'entreprise, de l'efficacité et de la performance des processus de travail (démarches, procédures) au sein des entreprises et/ou des institutions ;
- de professionnaliser le tuteur(rice) en l'amenant à porter un regard critique sur sa propre pratique et l'améliorer le cas échéant.

Les certifications liées aux compétences en numérique

■ Certificat de capacité à concevoir et produire des contenus vidéos de son entreprise :

La certification vise à former des salarié(e)s sur des compétences permettant de gérer leurs projets de création et de réalisation d'outils de communication vidéo, sans être des infographistes ou des spécialistes du digital.

Compétences nécessaires et qui se retrouvent notamment sur le dispositif AFEST.

Elle permet à des professionnels, non spécialistes du digital, de se doter des compétences et outils de production de vidéo indispensables dans des conditions optimales : définition et réglementation du projet vidéo en fonction des besoins de l'entité et ce, en s'inscrivant dans sa stratégie de communication, réalisation des éléments sources (prise de vue/captation d'image) et des livrables définis par le projet, maîtrise des contraintes techniques et règles inhérentes à l'univers de la vidéo.

■ Certificat professionnel FFP « Vidéo et montage bases techniques » :

Ces compétences sont nécessaires pour acquérir la maîtrise des règles de cadrage et de la construction des plans, de la prise de son, de la gestion de l'éclairage, de la conception d'une vidéo, des règles de tournage, du montage de la vidéo avec logiciel, pour être en mesure de participer/contribuer à la réalisation de vidéos.

Compétences nécessaires et qui se retrouvent notamment sur le dispositif AFEST.

■ Certificat de capacité à l'élaboration d'une stratégie marketing digitale :

La certification vise à former des professionnels pour acquérir les compétences nécessaires pour mener une réflexion globale sur les outils digitaux d'une entreprise et leur intégration dans une stratégie de développement sans être des spécialistes du digital pour autant.

Les certifications liées aux compétences au management

■ Certificat professionnel FFP management des ressources humaines (RH) :

Le management des ressources humaines est stratégique et en pleine évolution dans les entreprises, nécessitant un réel professionnalisme. Cette certification est un véritable accélérateur de réussite dans la mesure où l'ensemble des domaines RH y sont abordés. Ce certificat va permettre aux salarié(e)s d'acquérir les compétences, les savoir-faire techniques et relationnels leur permettant d'apporter une contribution efficace et reconnue, facteur clé de l'efficacité globale de l'entreprise.

■ La certification professionnelle management opérationnel de la relation service tourisme (MORST) :

Cette certification concerne tous les métiers ayant à adopter une posture de management, cœur de métiers ou fonctions support.

L'objectif est de développer un management intermédiaire de qualité, capable de relever le défi de la délivrance d'un service à la hauteur des attentes des clients, de fédérer et motiver les équipes pour dispenser un service à la hauteur des attentes des client(e)s, de positionner le management intermédiaire dans la relation de service et d'animer et coordonner des équipes de différentes générations et de différentes origines.

Les certifications liées aux compétences dans le domaine de la relation client

■ La certification professionnelle relation de service tourisme :

Cette certification concerne l'ensemble des métiers du secteur, à la fois les professionnels en relation avec des client(e)s mais aussi les professionnels en encadrement et les professionnels en « back office ».

L'objectif est, notamment, de participer à l'amélioration de la qualité de service en termes de relations avec le (ou la) client(e), de placer la relation de service au cœur de la stratégie et du fonctionnement de l'entreprise, de développer un nouveau relationnel client(e), basé sur l'intelligence émotionnelle envers le ou la client(e) et renforçant la proximité, l'hospitalité, le naturel humain davantage que la procédure institutionnelle et d'augmenter l'employabilité du personnel dans le secteur de la restauration, en favorisant les mobilités entre secteurs. Ce faisant, le (ou la) titulaire de cette certification se place au cœur de l'évolution sociétale et numérique que connaît la branche.

■ Le certificat de compétences des services relation client(e) :

Cette certification valide un ensemble de compétences professionnelles nécessaires pour mettre en œuvre des activités dans le domaine de la relation client(e) au sein de différents secteurs des services. Elle permet de développer et reconnaître les compétences des salarié(e)s dans le domaine de la relation client(e).

L'objectif est d'établir un contact efficace et adapté aux client(e)s, de réaliser ou suivre la réalisation d'une prestation en assurant la satisfaction des client(e)s de traiter les situations difficiles en préservant la qualité de la relation avec les client(e)s.

■ Les blocs de compétences :

Dès 2015, le secteur, dont la branche des chaînes de cafétérias et assimilés, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivantes et actualisées couvrant de nombreux métiers. Les travaux permanents des groupes de travail paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2020, les branches du périmètre hébergements et restaurations vont établir un état des lieux et une projection à 3 ans des métiers, avec une focale sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux certificats.

Dans le cadre de cette refonte, des blocs de compétences numériques, mais aussi relatifs au développement durable et à la RSE seront adossés, selon la volonté des partenaires sociaux de la branche, à chacun des CQP.

■ Le bloc de compétences numériques/digital :

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les salarié(e)s d'une montée en compétences globale dans le domaine du digital. La montée en compétences digitales de l'ensemble des salarié(e)s fait, en effet, aujourd'hui partie du socle commun de compétences transversales.

■ Le bloc de compétences développement durable, RSE :

Les enjeux du développement durable ne peuvent plus être ignorés par les entreprises, car ils deviennent déterminants sur le plan économique, social, et environnemental. En restauration la démarche s'articule autour de la cuisine de produits biologiques, locaux et artisanaux, mais aussi

sur la mise en place de bonnes pratiques des employé(e)s, la sensibilisation des client(e)s, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs, etc.

L'engagement environnemental des établissements est l'un des critères pris en compte par les client(e)s lors de l'organisation de leur séjour. La démarche se traduit, entre autres, par une efficacité énergétique, le recyclage, l'usage de produits plus « propres », etc.

II. Les certifications opérationnelles

Ce pôle recouvre l'ensemble des CQP et CQPI actuels et futurs (liés à la transformation des métiers) de différentes branches dont les blocs permettent une qualification ou certification transverse.

■ Le CQP plongeur(se) officier de cuisine, le CQP plongeur(se) en restauration collective :

Le (la) plongeur(se) est chargé(e) d'assurer le nettoyage de la vaisselle et des couverts utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine. Il (elle) assure également le nettoyage des locaux de cuisine. Il (elle) apporte une aide dans de petites préparation ou dans la mise en place.

L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exige rigueur et compétence pour installer les plonges et cuisines, appliquer les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gestion des déchets.

■ Le titre à finalité professionnelle commis(e) de cuisine :

Le (la) commis(e) de cuisine est la première étape dans la hiérarchie des métiers de la cuisine. Il (elle) participe à la préparation des plats ou prépare lui(elle)-même les plats sous la surveillance du (de la) cuisinier(e) (ou du [de la] chef[fe] de partie lorsqu'il [elle] existe) ; il (elle) aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel...

Il (elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles cuisine et mode de consommation des client(e)s en accompagnement de la ou du chef cuisinier.

■ Le CQP cuisinier(e), le CQP cuisinier(e) en restauration collective, le CQP chef(fe) de cuisine en restauration collective, le CQP pâtissier(e) en restauration collective, le CQP chef(fe) pâtissier(e) en restauration collective :

Le (la) cuisinier(e) décide et contrôle la préparation et la finition des plats, vérifie leur qualité, leur présentation et leur départ en salle, achète les marchandises, établit les menus, calcule les prix. Il (elle) exerce des fonctions de management de son équipe.

L'évolution des modes de consommation l'oblige à faire preuve de créativité, à surprendre ses client(e)s ; il (elle) doit aussi prendre en considération les besoins et attentes des client(e)s, tenir compte du stock de marchandises, des possibilités d'approvisionnement, de la saison, des plats déjà proposés... Le « fait maison », le bio, le recours aux circuits courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végétan, végétarienne... sont autant de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux client(e)s (représentant les marchés chinois, japonais, russe...) ; il (elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouveaux comportements des personnels qu'il (elle) recrute.

Il (elle) doit, par ailleurs, respecter et faire respecter les règles d'hygiène regroupées dans des textes dénommés « paquet hygiène ».

■ Les CQP crêpier(e), CQP grilladin(e), CQP pizzaiolo, CQP écailler(e), CQP barman(aid) du monde de la nuit :

Ces salarié(e)s doivent avoir de bonnes qualités à travailler en équipe, une bonne résistance au stress avec de bonnes conditions physiques pour résister à la chaleur des fours à pizza, des grills

ou du froid. Ils ou elles doivent avoir une excellente connaissance des bonnes pratiques et des règles d'hygiène en vigueur et s'adapter aux nouveaux modes de consommations des clients.

Elles ou ils doivent en permanence s'adapter aux évolutions de la clientèle. Ils (elles) doivent également être en capacité de gérer des situations difficiles liés, notamment, aux comportements nouveaux d'une clientèle jeune et/ou étrangère.

Le (la) barman(aid) sert les boissons commandées par les client(e)s, il (elle) réalise les cocktails classiques de la carte et propose également des compositions de son choix.

Véritable chef(fe) d'ambiance, le (la) barman(aid) doit savoir créer une atmosphère chaleureuse adaptée à l'établissement et à la clientèle.

■ Le CQP agent(e) de restauration, CQP employé(e) polyvalent de restauration, CQP employé(e) technique de restauration, CQP employé(e) qualifié(e) de restauration :

Ces différents CQP comprennent un référentiel de compétences entre la cuisine et la salle de restaurant. Il (elle) peut endosser une partie ou la totalité du rôle de serveur(se), de chef(fe) de rang, voire aide de cuisine.

Il (elle) doit appliquer les principes fondamentaux du nettoyage, les consignes de production et de vente et doit être en capacité d'organiser son environnement de travail d'analyser, en temps réel, les signes de satisfaction ou d'insatisfaction des client(e)s.

L'emploi requiert de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à travailler en équipe, une bonne présentation du fait du contact avec la clientèle et une adaptation comportementale au gré des évolutions et des attentes nouvelles des client(e)s.

■ Le CQP traiteur(euse) organisateur(trice) de réception :

Elle ou il prend en charge, pour le compte de particuliers ou d'entreprises, la conception, la production, la livraison, la mise en place et le service d'un repas ou d'un buffet lors de manifestations diverses et réceptions.

Elle ou il dispose d'une forte capacité à s'adapter à la diversité des clientèles et aux variations des flux d'activité ainsi qu'aux règles d'hygiène alimentaire.

L'évolution de la société accroît l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain, en rendant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances. Le savoir être, la pratique d'une langue étrangère et l'aptitude à mettre en valeur les produits sont indispensables.

■ Les CQP serveur(se) en restauration et CQP serveur(se) en restauration – option sommellerie :

le métier de serveur(se) varie d'un établissement à un autre en fonction de l'organisation de celui-ci. Cependant, de manière générale, il (elle) présente le menu, prend la commande, va chercher en cuisine les plats, sert les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse. Le (la) serveur(se) assure un service de qualité en exécutant rapidement et avec habileté les gestes répétitifs du service, en respectant les règles en vigueur mais également et surtout, en assurant une relation de qualité avec la clientèle en étant aimable et attentif à ses demandes.

III. Les certifications liées au management

Le contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes.

En effet, la clientèle recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention. Dans le recrutement, il convient de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les manager(euse)s à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise.

Il s'agit donc de savoir s'adapter à des besoins variés et évolutifs, à des client(e)s avec des besoins « hybrides », et par conséquent, de donner plus d'autonomie au personnel pour des prises de décision immédiates face aux demandes du ou de la client(e) tout en demeurant dans un cadre exigeant et réglementé.

Les manager(euse)s doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques. Elles ou ils doivent assurer la qualité de la relation client par les équipes.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, elles ou ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Elles ou ils permettent aux salarié(e)s de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients finaux.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent le fait que, dans la branche des chaînes de cafétérias et assimilés, les postes de management intermédiaires sont occupés très majoritairement par des salarié(e)s bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Il convient, aussi, de prendre en compte les jeunes en poste issus de la génération dite « Millennials », génération très connectée, issue d'une multi culture, né(e)s avec les nouvelles technologies et doté(e)s d'une volonté affirmée de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, elles ou ils raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle « projet » plutôt que « carrière ». (Étude Sociovision 2017/2018).

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salarié(e)s.

■ Le CQP Exploitant(e) en restauration :

L'exploitant(e) en restauration est chargé(e) de concevoir et organiser la prestation restauration et les services à la clientèle, de gérer l'établissement et en assurer la rentabilité, de développer une politique commerciale, de concevoir et prendre en charge le management et l'animation des équipes. Il (elle) doit être en capacité de manager et animer une équipe.

L'exploitant(e) en restauration doit développer des compétences relationnelles spécifiques tant vis-à-vis de la clientèle que de ses salarié(e)s. Ainsi, elle ou il doit gérer la qualité de la relation client de toute l'équipe.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, il (elle) accompagne les opérationnel(le)s dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Il (elle) est un des acteurs(trices) principaux de la satisfaction des client(e)s finaux.

■ Le CQP Assistant(e) d'exploitation spécialisations restauration et hébergement, le CQP assistant(e) à la direction d'un restaurant :

L'assistant(e) d'exploitation ou l'assistant(e) à la direction exerce son activité au sein d'un hôtel, d'un restaurant, d'un hôtel restaurant. Il (elle) assiste la direction de l'établissement dans ses tâches quotidiennes et la remplace lors de ses absences. Il (elle) conçoit et organise les prestations et les services associés à la clientèle, gère l'établissement en assurant la rentabilité, développe une politique commerciale. Il (elle) maîtrise la polyvalence du métier, conçoit et prend en charge le management et l'animation des équipes, produit et exploite des analyses économiques.

Les qualités requises pour exercer cette fonction s'articulent autour du goût des relations humaines, du sens de l'organisation, d'une présentation irréprochable, et d'une capacité à animer une équipe.

Manager(se) intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise, il (elle) est idéalement positionné(e) pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise.

■ Le CQP responsable d'un point de restauration :

Le ou la responsable de point de restauration assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration. La compétence culinaire est assurée par un ou une salarié(e) de la filière cuisine. Par ailleurs, elle ou il encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution ; participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des client(e)s dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Annexe 2 Listes

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code Certifinfo	Niveau	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA)	Répertoire spécifique		84482	Sans niveau spécifique	100	15041	01/01/2021
Certification professionnelle en langue PIPPLET	Répertoire spécifique	RS2634	221768	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
Certificat de langue des signes française appliqué (NA1)	autre	RS4088	103911	Sans niveau spécifique	136	15250	sans
Accompagnement VAE	autre		83899	Sans niveau spécifique	415	15064	sans
Bilan de compétences	autre	RS3592	93559	Sans niveau spécifique	415	15081	sans
Référent AFEST : accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail	Répertoire spécifique	RS2428	83899	Sans niveau spécifique	333	44577	31/12/2021
DCL portugais diplôme de compétences en langue pour le portugais	Répertoire spécifique	RS602	68841	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL italien diplôme de compétences en langue pour l'italien	Répertoire spécifique	RS598	68839	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code Certifinfo	Niveau	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
DCL espagnol diplôme de compétences en langue pour le russe	Répertoire spécifique	RS603	68843	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL espagnol diplôme de compétences en langue pour l'espagnol	Répertoire spécifique	RS591	68838	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL allemand diplôme de compétences en langue pour l'allemand	Répertoire spécifique	RS587	68834	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL chinois diplôme de compétences en langue pour le chinois	Répertoire spécifique	RS590	68837	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL anglais diplôme de compétences en langue pour l'anglais	Répertoire spécifique	RS46	68833	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL arabe diplôme de compétences en langue pour l'arabe	Répertoire spécifique	RS589	68835	Sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de formateur en entreprise »	Répertoire spécifique	RS105	85539	Sans niveau spécifique	414	44577	sans
Certificat professionnel FFP « Animation de groupes en formation professionnelle »	Répertoire spécifique	RS1607	88455	Sans niveau spécifique	333	15054	sans
Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de tuteur en entreprise »	Répertoire spécifique	RS91	85540	Sans niveau spécifique	414	44588	sans

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code Certifinfo	Niveau	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
Certificat de capacité à concevoir et produire des contenus vidéos de son entreprise	Répertoire spécifique	RS3840	103945	Sans niveau spécifique	326	46264/ 46262	sans
Certificat professionnel FFP « Vidéo et montage bases techniques »	Répertoire spécifique	RS1524	87683	Sans niveau spécifique	323	46277	sans
Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	Sans niveau spécifique	334	32032	01/01/2021
Certificat professionnel FFP management des ressources humaines	Répertoire spécifique	RS870	86398	Sans niveau spécifique	315	33054	sans
Certificat de capacité à l'élaboration d'une stratégie marketing digitale	Répertoire spécifique	RS2954	96525	Sans niveau spécifique	320	34093	sans
Certificat de compétences des services relation client	Répertoire spécifique	RS92	84696	Sans niveau spécifique	334	34076	01/01/2021
Certification professionnelle relation de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2627	101219	Sans niveau spécifique	334	42654	01/01/2021

Listes suite

Intitulé	Origine	Code RNCP	Code Certifinfo	Niveau	Code Rome	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
CQP formateur interne en entreprise	RNCP		84640	Sans niveau spécifique	K2111	333	44586	sans
CQP traiteur organisateur de réception	RNCP	RNCP13608	89651	Sans niveau spécifique	D1103	334	21576	sans
CQP employé polyvalent de restauration	RNCP		86599	Sans niveau spécifique	G1603	334	42746	sans
CQP assistant à la direction d'un restaurant	RNCP		86600	Sans niveau spécifique	G1401	334	42766	sans
CQP chef de cuisine en restauration collective	RNCP	RNCP1377		Sans niveau spécifique	G1601	334	42729	07/08/2023
CQP employé technique de restauration	RNCP	RNCP1326	90107	Sans niveau spécifique	G1603	334	42746	07/08/2023
CQP cuisinier en restauration collective	RNCP		80011	Sans niveau spécifique	G1601	221	42729	sans
CQP employé qualifié de restauration	RNCP		54114	Sans niveau spécifique	G1603	334	42746	sans
CQP plongeur en restauration collective	RNCP	RNCP1342	103247	Sans niveau spécifique	G1605	334	42780	07/08/2023
CQP responsable d'un point de restauration	RNCP	RNCP1343		Sans niveau spécifique	G1601	334	42766	sans
CQP pâtissier en restauration collective	RNCP	RNCP1369	103265	Sans niveau spécifique	G1602	221	21528	07/08/2023
CQP chef pâtissier en restauration collective	RNCP	RNCP1369	103267	Sans niveau spécifique	G1602	221/334	21528	07/08/2023
CQP chef de production	RNCP	RNCP1370	103273	Sans niveau spécifique	G1601	221/334	42729	07/08/2023

Intitulé	Origine	Code RNCP	Code Certifinfo	Niveau	Code Rome	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
CQP barman du monde de la nuit	RNCP	RNCP31330	73634	5	G1603	334	42723	07/08/2023
CQP exploitant en restauration	RNCP	RNCP31408	59615	5	G1402	334	42766	07/08/2023
CQP crêpier	RNCP	RNCP31367	80010	3	G1602	221	42705	07/08/2023
CQP cuisinier	RNCP	RNCP31371	83256	5	G1404	221	42746	07/08/2023
Titre à finalité professionnelle commis de cuisine	RNCP	RNCP31053	83257	3	G1602	221	42746	21/07/2023
CQP pizzaiolo	RNCP	RNCP31329	83262	3	G1604	334	42704	07/08/2023
CQP écailler	RNCP	RNCP31383	85402	3	D1105	334	42712	07/08/2023
CQP agent de restauration	RNCP	RNCP31403	89409	3	G1603	334	42746	07/08/2023
CQP assistant d'exploitation spécialisation restauration et hébergement	RNCP	RNCP31404	89417	5	G1401	334	42766	07/08/2023
CQP grilladin	RNCP	RNCP31398	90189	3	G1602	334	42746	07/08/2023
CQP plongeur officier de cuisine	RNCP	RNCP31333	90191	3	G1605	334	42781	08/07/2023
Titre à finalité professionnelle serveur en restauration	RNCP	RNCP31402	103297	3	G1803	334	42757	07/08/2023

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 15 avril 2021

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2021
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150681M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT bois Bordeaux,

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^{er} | Champ d'application professionnel

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 :

- 16 Charente ;
- 17 Charente-Maritime ;
- 19 Corrèze ;
- 23 Creuse ;
- 24 Dordogne ;
- 33 Gironde ;
- 40 Landes ;
- 47 Lot-et-Garonne ;
- 64 Pyrénées-Atlantiques ;
- 79 Deux-Sèvres ;
- 86 Vienne ;
- 87 Haute-Vienne

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM, à l'exception du niveau 1 échelon 1, sont revalorisés de 0,7 % et sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 554,62
	Échelon 2	1 576
Niveau 2	Échelon 1	1 588
	Échelon 2	1 607
	Échelon 3	1 650
Niveau 3	Échelon 1	1 661
	Échelon 2	1 687
	Échelon 3	1 729
Niveau 4	Échelon 1	1 745
	Échelon 2	1 773
	Échelon 3	1 829
Niveau 5	Échelon 1	1 842
	Échelon 2	1 897
	Échelon 3	2 023
Niveau 6	Échelon 1	2 066
	Échelon 2	2 147
	Échelon 3	2 306
Niveau 7	Échelon 1	2 365
	Échelon 2	2 506
	Échelon 3	2 727

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-avant 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 du dernier alinéa 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 à compter du 1^{er} 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. 2231-8 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 avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Bordeaux, le 15 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

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

Avenant du 22 mars 2021
relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité

NOR : ASET2150673M

IDCC : 207

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

FTM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

THC CGT,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

« Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – Article 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement

ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent. »

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 22 mars 2021, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté, aux indemnités de départ à la retraite et aux indemnités de licenciement.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises entrant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux défini par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;

- deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté (art. 26 des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- indemnités de départ et de mise à la retraite (art. 19-E et F. des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- indemnités de licenciement :
 - pour les ouvriers : article 19-C et D des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
 - pour les employés : annexe 1 « Avenant relatif aux employés », articles 6 et 7 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
 - pour les TAM : annexe II « Avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise », articles 7 et 8 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
 - pour les cadres : annexe III « Avenant relatif aux cadres », article 15 et son arrêté du 5 février 2021 et article 16 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020.

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurerait dans la CCN industrie des cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4 | Jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté

a) Jours supplémentaires de congés

Des jours supplémentaires de congés seront accordés aux ouvriers, employés, TAM, et cadres selon les modalités suivantes :

- pour 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- pour 20 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- pour 30 ans d'ancienneté : 3 jours ;
- pour 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.

Ces jours pourront être pris, en accord avec l'employeur, compte-tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la prise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au travail la veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnus par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

b) Prime d'ancienneté

Les jours supplémentaires de congés mentionnés au point a) du présent article pourront être remplacés par une prime dont le montant sera équivalent au nombre de jours accordés selon l'ancienneté acquise.

Une combinaison des 2 dispositifs décrits aux points a) et b) du présent article est également possible dans les mêmes limites que celles décrites précédemment.

Il appartient à l'entreprise de choisir le mode le plus approprié, en fonction des contraintes liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jours supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention par une prime d'ancienneté, c'est ce dernier qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente annexe n'auront pas vocation à s'appliquer. Il en sera de même pour le cas où l'entreprise accorde des jours d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne peut pas cumuler les avantages prévus par un accord collectif, un accord de branche et par son contrat de travail dès lors qu'ils ont le même objet et la même cause. Dans ce cas, seul l'avantage de plus favorable s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la mise en place de cette nouvelle disposition et ayant bénéficié de jours supplémentaires de congés plus favorables que ceux décrits ci-dessus, ils seront conservés et figés. Ils ne continueront pas à bénéficier de la progression initiale.

Lorsqu'au titre de cette nouvelle disposition, ils atteindront un seuil supérieur, le nouveau quota leur sera attribué.

Article 5 | Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est de :

- pour les ouvriers : 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- pour les employés : 2 mois après 1 an de présence ;
- pour les TAM : 3 mois ;
- pour les cadres : 4 mois.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, et cadres est fixée à :

- à partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;
 - à partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;
 - à partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;
 - à partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;
 - à partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;
 - à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire.
- Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant.

Article 6 | Indemnité de mise à la retraite

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y

mettre fin, il devra également l'en avertir 3 mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employé, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 10^e année ;

auquel s'ajoute :

- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Article 7 | Indemnité de licenciement

a) Généralités

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dont le montant et les modalités sont fixées par catégorie professionnel.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

b) Pour les ouvriers

En cas de licenciement et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :

- 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois dans les autres cas.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que si la loi, la convention, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis plus long ou des conditions d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur sera amené à notifier son licenciement à un salarié avec un préavis de 2 mois, seul le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des 2 conditions suivantes : être âgé d'au moins 45 ans et compter 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou justifier de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le 2^e mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures.

En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- de 8 mois à 5 ans d'ancienneté : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- de la 6^e à la 20^e année d'ancienneté : $\frac{3}{10}$ de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de la 21^e année d'ancienneté et au-delà : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

c) Pour les employés

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 2 mois pour les employés après 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour rechercher un emploi, les employés sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités possibles lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- de 8 mois à 4 ans : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- de la 5^e à la 20^e année d'ancienneté : $\frac{3}{10}$ de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de la 21^e année d'ancienneté et au-delà : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute $\frac{1}{3}$ de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

d) Pour les TAM

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois.

Pour rechercher un emploi, les collaborateurs sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités possibles lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- 5/20 de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 8/20 de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans d'ancienneté ;
- 10/20 de mois par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute $\frac{1}{3}$ de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles acquises dans les tranches précédentes.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
 - 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
- au jour de la rupture effective du contrat de travail.

e) Pour les cadres

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du 2^e mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent.

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mois par année de présence ;
- entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mois par année de présence ;
- entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement ne pourra pas dépasser 14 mois d'appointements.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
 - 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
- au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour cette catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on calcule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

Article 8 | *Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 22 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 22 avril 2021

au protocole d'accord du 5 juin 1987
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2150685M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 et conviennent des modifications suivantes.

Article 1^{er} | Modification des cotisations

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 27 octobre 2016, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,56 % TA* et TB** de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,52 % TA* et TB** à la charge du salarié et 1,04 % TA* et TB** à la charge de l'employeur.

- * Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
- ** Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 3 | Formalités administratives

3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 22 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : **1513** | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Accord du 8 mars 2021

relatif à l'adaptation de certaines dispositions du chapitre IV de la convention
à l'accord du 1^{er} décembre 2020

NOR : ASET2150698M

IDCC : 1513

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

FNECE ;

BRF ;

ABF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire est applicable à effet du 1^{er} janvier 2021 aux entreprises de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513). Son extension est d'ailleurs demandée (art. 24 dudit accord).

L'accord du 1^{er} décembre 2020 à jour des textes légaux et réglementaires a vocation à se substituer aux dispositions ayant le même objet dans le chapitre IV « Apprentissage. Emploi et formation professionnelle » de l'IDCC 1513, dont les dispositions sont devenues obsolètes. En effet, les signataires de cet accord du 1^{er} décembre 2020 n'ont pas invité, de manière générale, les conventions de branche concernées, dont l'IDCC 1513, à adapter leurs propres dispositions, selon les termes de l'article L. 2252-1, § 2, du code du travail.

Toutefois, fidèles à leur pratique de négociation, les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) ont convenu d'adapter les quelques dispositions qui nécessitaient une articulation avec l'accord du 1^{er} décembre 2020.

Les dispositions des articles 4.1, 4.2.1 à 4.2.29 sont abrogées.

Les articles 4.2.30 et 4.2.31 sont ainsi adaptés pour être coordonnés :

« Section 11 Les partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise (section 11 de l'accord du 14 février 2005 ; étendue par arrêté du 27 janvier 2006, JO du 9 février)

Article 4.2.30 | La consultation du comité social et économique (art. 35 de la section 11 de l'accord du 14 février 2005 ; étendu par arrêté du 27 janvier 2006, JO du 9 février)

Le comité social et économique a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle et l'accès à la formation des salariés.

Il intervient notamment dans les domaines suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle

Le comité social et économique est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité social et économique donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de développement des compétences de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies aux paragraphes précédents, des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi.

Le comité social et économique est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage ainsi que les mises en œuvre des entretiens professionnels et de la GPEC, du dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ainsi que du compte personnel de formation.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité social et économique est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

c) L'apprentissage et la formation des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9, 5° du code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité social et économique est consulté et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis et notamment :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Le comité social et économique et les délégués syndicaux sont en outre informés :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Afin de faciliter cette consultation, les informations utiles sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises simultanément aux délégués syndicaux (et sur la BDES).

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté au CSE.

Article 4.2.31 | *La commission de la formation (art. 36 de la section 9 de l'accord du 14 février 2005 ; étendu par arrêté du 27 janvier 2006, JO du 9 février)*

La commission de la formation, dont les conditions de création, les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail et/ou par accord d'entreprise, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Cette mission d'information de la commission de la formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail effectif. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de développement des compétences est payé comme temps de travail effectif, dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder vingt heures par an. »

Les articles 4.2.32 à 4.2.34 sont abrogés.

L'article 4.2.35 (OPCO) reste inchangé.

« Article 4.2.35 | *L'opérateur de compétences (OPCO) (art. 40 de la section 12 de l'accord du 14 février 2005 ; étendu par arrêté du 27 janvier 2006, JO du 9 février)*

L'OPCO est désigné paritairemment par les partenaires sociaux (à date de signature OCAPAT).

L'OPCO a notamment pour rôle :

- de prendre en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de prendre en charge les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, et à l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les actions de reconversion et de promotion par alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'aider les TPE et les PME en matière de formation professionnelle et d'alternance ;
- de promouvoir les modalités de formation à distance et de celles réalisées sur le poste de travail. »

Les articles 4.3.1 à 4.3.9 sont maintenus sous réserve de la prise en compte des dispositions de l'accord du 1^{er} décembre 2020.

« Article 4.3 | *Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) (accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO du 18 octobre 2002)*

Article 4.3.1 | Préambule (préambule de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, les dispositions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les secteurs d'activités ci-dessus précisés par rapport au champ de la convention collective nationale.

Il est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

I. Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.2 (art. 1^{er} de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO du 18 octobre 2002)

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et aux salariés de la profession remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 4.3.3 (art. 2 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO du 18 octobre 2002)

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

II. Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.4 (art. 3 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, *JO* 18 octobre 2002)

Les parties signataires peuvent mandater la commission paritaire nationale de l'emploi en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la commission paritaire nationale du secteur des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

Article 4.3.5 (art. 4 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, *JO* 18 octobre 2002)

La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 (CPNEFP).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre d'un CQP et les domaines de compétence évalués ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et finale.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement et transmise à tous les partenaires sociaux présents à la CPPNI.

III. Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 4.3.6 (art. 5 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, *JO* 18 octobre 2002)

La préparation d'un CQP basée sur le volontariat peut être proposée par tout employeur, aux salariés des entreprises et établissements de la profession ou demandée par ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

Article 4.3.7 (art. 6 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, *JO* 18 octobre 2002)

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi qui en assure la transmission à l'OPCO.

La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4.3 ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation (développement des compétences) de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8 (art. 7 de l'accord du 30 avril 2002 modifié par avenant n° 1 du 9 février 2007 ; étendu par arrêté du 5 octobre 2007, JO 14 octobre)

Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNEFP qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour le passage de ces épreuves un jury national est constitué.

La composition du jury national est la suivante :

- un représentant des employeurs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
- un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège « salariés » de la CPNEFP ;
- un représentant de l'OPCO dont relève l'entreprise ;
- un représentant de l'organisation professionnelle couvrant le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuteur et/ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendus par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CPNEFP pourra présenter le dossier du (des) candidats(s) aux lieu et place des tuteurs et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels adaptés, le livret de suivi et les épreuves finales ;
- en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP indiquera les domaines (ou modules) de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Par ailleurs, la durée de validité du parcours CQP est 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise auprès du secrétariat de la CPNEFP, de l'entrée dans le parcours CQP du candidat.

La CPNEFP délivre les Certificats de Qualification Professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à entête de l'OPCO concerné et sous sa responsabilité.

IV. Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 4.3.9 (art. 9 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

La CPNEFP transmettra à la commission nationale de la certification professionnelle la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle estime-rait utile de faire enregistrer. »

L'article 4.4 est abrogé (4.4.1 à 4.4.5 inclus).

L'article 4.5 est maintenu, inchangé.

« **Article 4.5 | Formation des cadres et des forces de vente (art. 10 de l'accord du 10 mars 1990 modifié par accord du 14 févr. 2005 et par avenant du 28 juin 2005 ; étendu par arrêtés du 25 mai 1999, JO 8 juin 1999 et du 27 janvier 2006, JO 9 février)**

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et forces de vente pourront à leur demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration des compétences et qualifications) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié volontaire pourra utiliser tout ou partie des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour une formation dont l'ensemble des coûts sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission de la formation et vient en complément du plan annuel de développement des compétences. »

Article 2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour une durée de 5 ans. À l'issue de cette période, il sera adapté en fonction de l'évolution des règles au niveau législatif réglementaire et de l'OPCO.

Article 3 | Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie pendant sa période d'application par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord en vue d'échanger sur son éventuel renouvellement.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 CT, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants CT.

Nota : L'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire est joint en annexe du présent accord, l'ensemble des dispositions y figurant étant applicables dans notre convention collective nationale.

Fait à Paris, le 8 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Avenant n° 39 du 12 avril 2021
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2021

NOR : ASET2150696M

IDCC : 1513

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

FNECE ;

BRF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO,

CFE-CGC agro ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 39^e actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 | Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels seront augmentés au 1^{er} mars 2021 selon la grille ci-dessous :

Niveau	Échelon	Minima CCN au 1 ^{er} mars 2021
1	1	1 557,66 €
	2	1 566,64 €
	3	1 617,58 €

Niveau	Échelon	Minima CCN au 1 ^{er} mars 2021
2	1	1 662,18 €
	2	1 707,18 €
	3	1 752,08 €
3	1	1 812,24 €
	2	1 856,40 €
	3	1 902,71 €
4	1	2 023,43 €
	2	2 083,75 €
5	1	2 234,49 €
	2	2 294,83 €
	3	2 355,19 €
6	1	2 505,83 €
	2	2 626,49 €
	3	2 808,12 €
7	1	3 018,39 €
	2	3 229,44 €
	3	3 440,48 €
8	1	3 711,83 €
	2	3 983,21 €
	3	4 480,76 €

Article 3 | *Durée de l'accord*

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 20 octobre 2021 lors de la CPPNI pour établir le constat de la situation salariale de 2021.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 avril 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2150690M

IDCC : 2121

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

SNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, le syndicat national de l'édition et les organisations syndicales représentatives des salariés se sont réunies régulièrement, depuis fin 2019, afin de reprendre le fil des discussions relatives à la revalorisation des minima conventionnels, en dépit d'un contexte de crise sanitaire durable et difficile.

Les parties signataires rappellent que le dernier accord signé date du 18 juillet 2018 et soulignent l'importance de marquer une nouvelle étape dans la revalorisation des salaires minima de branche, conjuguée à un double objectif de simplification et de meilleure lisibilité de la grille des coefficients associés auxdits minima.

Après 5 réunions d'un groupe de travail paritaire (22 octobre 2019, 21 novembre 2019, 21 janvier 2020, 4 février 2020, 10 juin 2020) des échanges par mail puis 4 réunions de CPPNI (27 février 2020, 2 juillet 2020, 17 septembre 2020, 20 janvier 2021 et 9 avril 2021) et des propositions des parties en présence, les parties ont donc adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition de livres (IDCC 2121).

Article 2 | Dispositions générales

2.1. Minima mensuels et minima annuels

Un salarié ne peut percevoir au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls salariés justifiant d'au moins trois mois d'activité dans cette entreprise.

2.2. Éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au salaire minimum est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Les valeurs sont réduites au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Article 3 | Barèmes des salaires minima

3.1. Suppression du coefficient E4

La catégorie E4 est supprimée de la grille des minima conventionnels.

Toute future embauche se fera uniquement à partir de la catégorie E5.

Les salariés sous coefficient E4 continueront d'en bénéficier jusqu'à décision de passage dans la catégorie supérieure par l'entreprise.

3.2. Barème des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2021

Les salaires minima mensuels et annuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} mai 2021 :

(En euros.)

Catégories	Minima annuels	Minima mensuels
E4		
E5	20 215	1 555
E6	20 280	1 560
E7	20 371	1 567
E8	20 436	1 572
E9	20 527	1 579
AM/T 1	20 618	1 586
AM/T 2	22 295	1 715
AM/T 3	23 972	1 844
AM/T 4	24 674	1 898
C1 A	25 350	1 950
C1 B	26 611	2 047
C2 A	28 600	2 200
C2 B	30 550	2 350
C2 C	32 071	2 467
C3 A	34 112	2 624
C3 B	38 350	2 950
C3 C	39 585	3 045
C4	41 808	3 216
C5		

3.3. Barème des salaires minima à compter du 1^{er} mars 2022

Les salaires minima mensuels et annuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} mars 2022 :

(En euros.)

Catégorie	Minima annuels	Minima mensuels
E4		
E5	20 436	1 572
E6	20 501	1 577
E7	20 592	1 584
E8	20 657	1 589
E9	20 761	1 597
AM/T 1	20 852	1 604
AM/T 2	22 542	1 734
AM/T 3	24 245	1 865
AM/T 4	24 934	1 918

Catégorie	Minima annuels	Minima mensuels
C1 A	25 649	1 973
C1 B	26 936	2 072
C2 A	28 951	2 227
C2 B	31 070	2 390
C2 C	32 097	2 469
C3 A	34 593	2 661
C3 B	38 857	2 989
C3 C	39 598	3 046
C4	42 640	3 280
C5		

3.4. Barème des salaires minima à l'ancienneté

Le présent avenant comporte également :

- un barème des salaires minima mensuels à l'ancienneté ;
- un barème des salaires minima annuels à l'ancienneté.

Pour rappel, les barèmes des salaires minima à l'ancienneté ci-dessous constituent les salaires minima garantis par la convention collective nationale de l'édition. Leur revalorisation produit des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

(Voir page suivante.)

Barèmes minima avec minima d'ancienneté au 1^{er} mai 2021

Minima mensuels

(En euros.)

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mai 2021	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mai 2021
E4						
E5	1 555			1 617	1 666	1 716
E6	1 560			1 623	1 671	1 722
E7	1 567			1 629	1 678	1 728
E8	1 572			1 635	1 684	1 735
E9	1 579			1 642	1 692	1 742
AM/T 1	1 586			1 650	1 699	1 750
AM/T 2	1 715			1 784	1 837	1 892
AM/T 3	1 844			1 918	1 976	2 035
AM/T 4	1 898			1 973	2 033	2 094
C1 A	1 950			2 028	2 089	2 152
C1 B	2 047			2 129	2 193	2 259
C2 A	2 200			2 288	2 357	2 428
C2 B	2 350	2 430	2 471	2 444	2 518	2 593
C2 C	2 467	2 470	2 471	2 566	2 643	2 722
C3 A	2 624			2 729	2 811	2 895
C3 B	2 950	3 019	3 049	3 068		

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mai 2021	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mai 2021
C3 C	3 045	3 048	3 049			
C4	3 216					
C5						

Barèmes minima avec minima d'ancienneté au 1^{er} mai 2021

Minima annuels

(En euros.)

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mai 2021	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mai 2021
E4						
E5	20 215			21 025	21 656	22 306
E6	20 280			21 095	21 728	22 380
E7	20 371			21 179	21 815	22 469
E8	20 436			21 256	21 893	22 550
E9	20 527			21 351	21 992	22 652
AM/T 1	20 618			21 449	22 092	22 755
AM/T 2	22 295			23 188	23 884	24 600
AM/T 3	23 972			24 935	25 684	26 454
AM/T 4	24 674			25 655	26 424	27 217
C1 A	25 350			26 365	27 156	27 970
C1 B	26 611			27 678	28 508	29 364

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mai 2021	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mai 2021	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mai 2021
C2 A	28 600			29 749	30 642	31 561
C2 B	30 550	31 590	32 123	31 775	32 729	33 711
C2 C	32 071	32 110	32 123	33 359	34 360	35 391
C3 A	34 112			35 479	36 543	37 640
C3 B	38 350	39 247	39 637	39 889		
C3 C	39 585	39 624	39 637			
C4	41 808					
C5						

Barèmes minima avec minima d'ancienneté au 1^{er} mars 2022

Minima mensuels

(En euros.)

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mars 2022	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/ C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2022
E4						
E5	1 572			1 625	1 674	1 724
E6	1 577			1 631	1 680	1 730
E7	1 584			1 637	1 686	1 737
E8	1 589			1 643	1 692	1 743
E9	1 597			1 650	1 700	1 751
AM/T 1	1 604			1 658	1 708	1 759

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mars 2022	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/ C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2022
AM/T 2	1 734			1 792	1 846	1 902
AM/T 3	1 865			1 927	1 985	2 045
AM/T 4	1 918			1 983	2 043	2 104
C1 A	1 973			2 038	2 099	2 162
C1 B	2 072			2 139	2 204	2 270
C2 A	2 227			2 299	2 369	2 440
C2 B	2 390	2 430	2 471	2 456	2 530	2 606
C2 C	2 469	2 470	2 471	2 578	2 656	2 736
C3 A	2 661			2 742	2 825	2 909
C3 B	2 989	3 019	3 049	3 083		
C3 C	3 046	3 048	3 049			
C4	3 280					
C5						

Barèmes minima avec minima d'ancienneté au 1^{er} mars 2022

Minima annuels

(En euros.)

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mars 2022	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2022
E4						
E5	20 436			21 127	21 761	22 414

Catégorie	Minima seuil d'entrée au 1 ^{er} mars 2022	Minima au 1 ^{er} septembre 2022 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima au 1 ^{er} mars 2023 (C2 B/C2 C et C3 B/C3 C)	Minima après 5 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 10 ans au 1 ^{er} mars 2022	Minima après 15 ans au 1 ^{er} mars 2022
E6	20 501			21 197	21 834	22 489
E7	20 592			21 281	21 920	22 578
E8	20 657			21 358	22 000	22 660
E9	20 761			21 454	22 099	22 762
AM/T 1	20 852			21 552	22 199	22 865
AM/T 2	22 542			23 300	24 000	24 720
AM/T 3	24 245			25 055	25 808	26 582
AM/T 4	24 934			25 778	26 553	27 349
C1 A	25 649			26 491	27 287	28 106
C1 B	26 936			27 811	28 647	29 506
C2 A	28 951			29 892	30 791	31 714
C2 B	31 070	31 590	32 123	31 928	32 888	33 874
C2 C	32 097	32 110	32 123	33 519	34 527	35 562
C3 A	34 593			35 649	36 721	37 822
C3 B	38 857	39 247	39 637	40 081		
C3 C	39 598	39 624	39 637			
C4	42 640					
C5						

4.1. Fusion des catégories C2 B et C2 C puis C3 B et C3 C

La catégorie de cadres C2 B et C2 C puis la catégorie de cadres C3 B et C3 C sont fusionnées progressivement selon un calendrier défini ci-après.

En conséquence, à compter du 1^{er} mai 2021, pour tous les salariés en poste et positionnés sur les niveaux de classifications C2 B et C3 B, les valeurs de la grille seront majorées plus fortement chaque année pour atteindre progressivement le niveau de la grille des C2 C et C3 C, le 1^{er} mars 2023.

À compter du 1^{er} mars 2023, les recrutements se feront sur les catégories C2 B et C3 B. Aucun recrutement ne pourra se faire sur les niveaux C2 C et C3 C.

(Voir page suivante.)

4.2. Calendrier et évolution du barème des minima C2 B, C2 C, C3 B et C3 C

(En euros.)

Catégorie	Minima annuels au 1 ^{er} mai 2021	Minima mensuels au 1 ^{er} mai 2021	Minima annuels au 1 ^{er} mars 2022	Minima mensuels au 1 ^{er} mars 2022	Minima annuels au 1 ^{er} sept. 2022	Minima mensuels au 1 ^{er} sept. 2022	Minima annuels au 1 ^{er} mars 2023	Minima mensuels au 1 ^{er} mars 2023
C2 B	30 550	2 350	31 070	2 390	31 590	2 430	32 123	2 471
C2 C	32 071	2 467	32 097	2 469	32 110	2 470	32 123	2 471
C3 B	38 350	2 950	38 857	2 989	39 247	3 019	39 637	3 049
C3 C	39 585	3 045	39 598	3 046	39 624	3 048	39 637	3 049

(Voir page suivante.)

4.3. Grille des barèmes des minima au 1^{er} mars 2023 après fusion des C2 B/C2 C et C3 B / C3 C

Sans préjuger des relèvements consécutifs à la revoyure annuelle, la grille des minima mensuels et annuels sera la suivante à compter du 1^{er} mars 2023 :

(En euros.)

Catégorie	Minima annuels	Minima mensuels
E5	20 436	1 572
E6	20 501	1 577
E7	20 592	1 584
E8	20 657	1 589
E9	20 761	1 597
AM/T 1	20 852	1 604
AM/T 2	22 542	1 734
AM/T 3	24 245	1 865
AM/T 4	24 934	1 918
C1 A	25 649	1 973
C1 B	26 936	2 072
C2 A	28 951	2 227
C2 B	32 123	2 471
C3 A	34 593	2 661
C3 B	39 637	3 049
C4	42 640	3 280
C5		

Article 5 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 6 | Clause de revoyure

Le présent avenant se conclut dans un contexte économique et sanitaire complexe et durable, à sa date de signature. En conséquence, sur la période de mise en application des présentes dispositions, les parties sont convenues d'un point de revoyure après chaque revalorisation annuelle du montant du Smic.

Article 7 | Clause de non-dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissement entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres, IDCC 2121).

Article 9 | Formalités de dépôt et d'extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Article 10 | Modalités d'application

Les modalités du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes au syndicat national de l'édition, signataire de cet avenant. Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective de l'édition et non adhérentes au syndicat national de l'édition un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 28 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 avril 2021
relatif à la formation professionnelle (CQP, CPNEFP, VAE)

NOR : ASET2150686M

IDCC : 112

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

FNIL ;

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu :

- les dispositions du titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- les 3 accords du 21 janvier 2020 relatifs :
 - aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire ;
 - aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A dans le secteur alimentaire ;
 - à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- la mise en œuvre, depuis plusieurs années, par les deux branches de la transformation laitière, de certificats de qualification professionnelle (CQP), initialement enregistrés au registre

national des certifications professionnelles (RNCP) par arrêté du 26 novembre 2015, publié au JO du 3 décembre 2015, et actuellement en cours de réinscription ;

- les dispositions de l'accord du 28 avril 2016 sur la formation professionnelle dans la transformation laitière, arrivant à échéance le 30 avril 2021, et le bilan positif qui en résulte.

Les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la formation professionnelle dans la transformation laitière, en renouvelant le précédent accord.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN de l'industrie laitière.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur la formation professionnelle s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Titre I^{er} Développement des certificats de qualification professionnelle

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le double objectif de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance de la qualification et des compétences des salariés.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la transformation laitière en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés contribuant à la gestion de parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP visés au présent accord sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la transformation laitière pour contribuer à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et validés selon les modalités de mise en œuvre, d'évaluation et d'attribution définies ci-après.

Ils sont également accessibles par bloc(s) de compétences et par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 1^{er} | Objet

Les CQP ont pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise, et de favoriser ainsi l'accès ou le retour à l'emploi ;

- de renforcer l’employabilité du personnel, c’est-à-dire de favoriser son maintien dans l’emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l’entreprise, ou dans la transformation laitière ;
- ils ont de plus vocation, par le développement de tronc communs avec des métiers voisins dans d’autres branches des industries agroalimentaires, et de la coopération agricole, dans le cadre des CQP transversaux, à favoriser l’élargissement de cette reconnaissance à l’ensemble de celles-ci.

Article 2 | Définition

Un CQP, c’est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l’ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d’activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, qui sont regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant l’acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de compétences qui identifie les connaissances (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y compris transversales, en cohérence avec les blocs et les activités du référentiel d’activités ;
- un référentiel d’évaluation qui définit les modalités et les critères d’évaluation des acquis requis ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs (définis ci-après) ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre notamment du plan de développement des compétences, de la Pro-A ou du CPF, l’accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

Article 3 | Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière

3.1. Liste des CQP existants, dont la dénomination est adaptée comme suit :

CQP Transformation laitière :

- opérateur de production dans la transformation laitière ;
- conducteur de machine dans la transformation laitière ;
- conducteur de ligne dans la transformation laitière ;
- pilote d’installation automatisée dans la transformation laitière ;
- chauffeur-ramasseur dans la transformation laitière ;
- encadrant opérationnel laitier ;
- agent logistique dans la transformation laitière ;
- agent de nettoyage dans la transformation laitière ;
- technicien-conseil relation producteurs dans la transformation laitière ;
- laborantin(e) dans la transformation laitière.

CQP transversaux :

- responsable d’équipe ;
- responsable de secteur / d’atelier ;
- attaché commercial ;
- gestionnaire administration du personnel et de la paie ;

- agent de maintenance ;
- technicien de maintenance.

3.2. Création de nouveaux CQP

La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les troncs communs des CQP transversaux.

L'étude d'opportunité et la validation paritaire des référentiels des nouveaux CQP seront confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, objet du titre II du présent accord.

Après validation par la CPNEFP, les nouveaux CQP seront intégrés au présent accord par avenant et seront communiqués à l'OPCO du secteur et aux entreprises adhérentes.

3.3. Référentiels communs

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :

- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités, qui sont regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant, l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de compétences qui identifie les connaissances (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y compris transversales, en cohérence avec les blocs et les activités du référentiel d'activités ;
- un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis requis.

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, ces référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des actions de formation adaptées pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Sur proposition des parties signataires, les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation pourront faire l'objet d'adaptations, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des emplois, qui seront soumises pour validation à la CPNEFP.

3.4. CQP transversaux au sein des entreprises agroalimentaires

Afin de faciliter la mobilité des salariés au sein du secteur alimentaire et d'attirer des salariés en reconversion, en vue de contribuer à sécuriser leur parcours professionnel, les signataires du présent accord s'engagent :

- à favoriser le développement de CQP transversaux, correspondant à des métiers communs, au sein des entreprises agroalimentaires ;
- et à promouvoir la reconnaissance de passerelles, d'équivalences avec les CQP délivrés dans des branches voisines, correspondant à des activités et compétences communes.

À cet effet, les signataires s'engagent expressément à adhérer à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP des CQP transversaux du secteur alimentaire, dans les meilleurs délais, modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017, sous réserve d'une reconnaissance mutuelle de l'ensemble des CQP des branches du secteur alimentaire par les signataires dudit accord. Cette reconnaissance mutuelle permettra notamment d'établir d'éventuelles passerelles entre les différents CQP du secteur agroalimentaire et l'identification de troncs communs en vue de leur harmonisation.

4.1. Opportunité et faisabilité dans l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dans l'élaboration d'un projet collectif qualifiant sur un établissement. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économique du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat au sein du comité social et économique, et d'une consultation préalable de la commission formation lorsqu'elle existe, et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement ;
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité...) ;
- l'emploi et la population visée par le projet ;
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels...) ;
- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'actions).

Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale d'OCAPIAT ou un cabinet conseil.

Le comité social et économique est informé des résultats de cette analyse préalable.

4.2. Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise

Les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP et celles des postes correspondants.

Ce cadre de référence national, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de pilotage et de suivi, défini ci-après à l'article 6.

Cependant, cette adaptation au niveau de l'entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l'ensemble des entreprises de la transformation laitière, et avec les autres branches des entreprises agroalimentaires pour les CQP transversaux.

- Le référentiel d'activités précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activités de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle), ainsi qu'aux activités listées dans les différents blocs de compétences.
- Le référentiel d'activités précisé ou complété : pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise.
- Le référentiel d'activités précisé ou complété : de même, pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les modalités et critères d'évaluation en vue d'une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.
- Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.3. Prérequis des salariés candidats au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissaient insuffisantes, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

4.4. Positionnement préalable des candidats à un CQP

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d'actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.

Afin d'identifier :

- d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, permettant ainsi de valider les blocs correspondants ;
- d'autre part, en termes de besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, permettant de les optimiser dans le but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP.

Un positionnement préalable des candidats à un CQP apparaît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise.

À cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de positionnement correspondant à chaque CQP, mis progressivement à la disposition des entreprises de la transformation laitière, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels d'évaluation.

Article 5 | Tutorat

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.

Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour mission :

- la participation à l'adaptation du référentiel d'activités ;
- la participation à l'adaptation du référentiel de compétences ;
- la participation à l'adaptation du référentiel d'évaluation ;
- la participation éventuelle au positionnement préalable des candidats ;
- la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;
- la contribution à la transmission des savoir-faire professionnels ;
- la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
- la participation aux évaluations en continu et finales.

Les signataires se réfèrent expressément aux dispositions de l'article 8 de l'accord du 1^{er} décembre 2020 sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire qu'ils entendent promouvoir, en rappelant en particulier la nécessité de la formation et de la valorisation des tuteurs.

Afin d'accompagner l'exercice de la mission tutorale, un guide sur le tutorat sera élaboré par la CPNEFP de la transformation laitière.

Article 6 | Comité paritaire de pilotage et de suivi

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue conjointement :

- un acte de direction et de gestion des ressources humaines ;
- et un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche.

Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.

À cet effet, un comité paritaire de pilotage et de suivi, associant des représentants du personnel, est créé. Il est composé :

- d'une part, d'au moins 2 représentants du personnel, désignés :
 - par la Commission formation ;
 - ou, à défaut, par le comité social et économique ;
 - ou, à défaut, par les salariés ;
- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Ce Comité peut être aussi constitué de la commission formation, élargie aux personnes désignées par la direction pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Le comité paritaire de pilotage et de suivi est informé et consulté sur :

- les objectifs du projet de CQP et les moyens envisagés pour sa réalisation ;
- l'adaptation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, conformément à l'article 4.2 ;
- les modalités de validation des prérequis et de positionnement préalable ;
- les modalités de validation en continu et finales ;
- le livret de suivi ;
- les actions de formation envisagées et leur organisation ;
- les adaptations nécessaires en cours de réalisation ;
- la composition de la commission technique d'évaluation.

Les représentants du personnel, membres du comité paritaire de pilotage et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un temps de réunions préparatoires de 5 heures par projet CQP. Ces réunions préparatoires seront considérées comme du temps de travail effectif.

Le comité paritaire de pilotage et de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

Article 7 | Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP

7.1. Blocs de compétences

Les blocs de compétences inscrits dans le référentiel d'évaluation de chaque CQP doivent être évalués dans le cadre des évaluations décrites aux articles ci-après.

7.2. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les dispositions annexées au présent accord (cf. annexe 1).

7.3. La Commission technique d'évaluation

Pour chaque CQP, une commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

La commission technique d'évaluation est composée de 4 à 6 membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de pilotage et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, aux formateurs et aux tuteurs ayant participé à la démarche.

La commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel pouvant être accompagné par un expert métier, désignés, suivant le cas, par la coopération agricole laitière ou la FNIL. Le président est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Deux représentants du personnel pourront être désignés par la commission formation ou, à défaut, par le CSE pour participer aux travaux de la commission technique d'évaluation.

La commission technique d'évaluation est chargée :

- de collationner et de prendre en compte les évaluations en continu ;
- d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;
- de consolider les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;
- de transmettre au jury paritaire national toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certains blocs de compétences ;
- de recommander à l'entreprise toute mesure d'accompagnement, ou de formation additionnelle, en vue de cette attribution, ou de sa consolidation.

7.4. Le jury national paritaire

Pour renforcer la dimension paritaire de la démarche CQP, un jury national paritaire est créé.

Émanation de la CPNEFP transformation laitière, ce jury national est composé d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre au plus égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, pour 2 ans, parmi ses membres.

Chaque collège veillera à une représentation équilibrée de la coopération et de l'industrie laitière.

Le jury national désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du jury national est donc assurée par le collège salarié.

Un vice-président est désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Le jury national est chargé :

- de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales dans l'entreprise ;
- de veiller à la conformité des projets au présent accord ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP ou de certains blocs de compétences ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP par la VAE ou acquis par blocs de compétences ;
- de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les blocs de compétences validés ;
- de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute information additionnelle, qui paraîtra nécessaire à sa décision.

Les salariés d'entreprise participant au jury national bénéficieront de toutes les dispositions applicables aux réunions des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, dont celles relatives à la prise en charge des frais engagés.

7.5. Délivrance des CQP

Le président du jury national paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de communiquer à la CPNEFP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.

Le secrétariat de la CPNEFP rédige les certificats de qualification professionnelle et les soumet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, puis les adresse à l'entreprise, dans les meilleurs délais.

Article 8 | *Acquisition d'un CQP par blocs de compétences*

L'enregistrement des CQP de la transformation laitière au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activités d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

Ces blocs de compétences sont valables sans limitation de durée. Ils sont capitalisables afin de permettre, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP visé.

Article 9 | *Valorisation des CQP*

9.1. Lien avec les classifications conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des emplois et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

À cet effet, l'application de la classification résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles, sur la classification professionnelle du personnel, soit de celles de l'annexe III de la CCN de l'industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la seule réserve que l'emploi correspondant dans l'entreprise au CQP obtenu soit effectivement tenu par le bénéficiaire.

Pour renforcer ce lien avec les classifications conventionnelles, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une restitution sera faite au CSE, à l'issue de la 2^e année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

9.2. Répertoire national des certifications professionnelles

Afin de pérenniser la reconnaissance des CQP de la transformation laitière par les pouvoirs publics et d'assurer leur accès dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le renouvellement de l'enregistrement desdits CQP au répertoire national des certifications professionnelles, visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, sera systématiquement demandé.

Article 10 | *Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée*

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les signataires souhaitent leur ouvrir plus largement l'accès à la formation professionnelle continue, y inclus l'acquisition des blocs de compétences débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils pourront ainsi bénéficier, sous réserve d'en faire la demande, au moins 1 mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des actions de développement des compétences prévues au plan de développement des compétences, ou d'un bilan de compétences.

Ces actions se déroulent prioritairement en dehors du temps de travail effectif, ou à l'issue du contrat. En cas d'accord entre le salarié sous CDD et son employeur, ces actions pourront se dérouler sur le temps de travail.

Titre II Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des industries laitières.

Article 1^{er} | Composition

Elle est composée de 2 collèges :

- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la coopération agricole laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

Article 2 | Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :

- elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires

susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la formation professionnelle :
 - de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
 - elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant l'apprentissage :
 - de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les 2 branches de la transformation laitière ;
 - de transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en charge validés ;
- concernant les contrats de professionnalisation :
 - de préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
 - d'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF) :
 - de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - de veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- concernant les CQP :
 - d'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
 - de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
 - de veiller au bon fonctionnement du Jury national paritaire, défini à l'article 7.4 ;
 - de délivrer les CQP ;
 - d'effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d'un bilan annuel ;
- concernant la commission paritaire consultative « Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces » :
 - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un diplôme et de ses référentiels ;
 - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un titre à finalité professionnelle et de ses référentiels ;
- concernant les enquêtes et études :
 - de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la coopération agricole laitière et la FNIL ;
 - de définir le « cahier des charges » ;
 - de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au « cahier des charges » ;
 - d'en utiliser les résultats ;
- d'assurer le suivi du présent accord.

Article 3 | Fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat est assuré par l'association de la transformation laitière française (ATLA).

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les 2 collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.

Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de 3 semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

Titre III Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité d'un an, en continu ou non, en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises de la transformation laitière.

À cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

Article 1^{er} | Titres et diplômes visés par la VAE

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve d'être inscrits au registre national des certifications professionnelles :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'État ;
- les diplômes délivrés au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur ;
- les titres délivrés par un organisme de formation consulaire ou privé ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

À cet effet, comme mentionné à l'article 9.2 du présent accord, le renouvellement de l'inscription des CQP transformation laitière au répertoire national des certifications professionnelles sera demandé.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce, quelle que soit leur nature.

Conformément aux dispositions des articles L. 613-3 et R. 335-6 du code de l'éducation, les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, issues notamment :

- d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- d'une activité bénévole ou volontaire (activité sociale, associative, service civique...) ;
- des périodes d'exercice de responsabilités syndicales ;
- les activités réalisées en périodes de formation initiale ou continue (formation ou mise en situation en milieu professionnel, stage pratique, POE...), dans la limite de la moitié des activités prises en compte.

Article 2 | *congé de validation des acquis de l'expérience*

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur, au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder 4 mois.

Les entreprises veilleront en outre à accorder les facilités nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

2.1. Salariés sous contrat à durée déterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

2.2. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

À compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2 est réduite à un maximum de 2 mois.

Article 3 | *Financement*

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'entreprise, la Caisse des dépôts et consignations ou l'OPCO dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du compte personnel de formation.

Article 4 | *Information des salariés*

Les organisations professionnelles de la transformation laitière et les organisations syndicales reconnues représentatives, signataires du présent accord, s'engagent à développer l'informa-

tion des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Titre IV Dispositions diverses

Article 1^{er} | Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la CCN des coopératives laitières sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 78.3 de la CCN CL).

Les dispositions de la CCN de l'industrie laitière sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 2.4 de la CCN IL).

Article 2 | Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Afin d'assurer le suivi du présent accord, les parties signataires se réuniront tous les 5 ans, pour effectuer le bilan de son application et en tirer les conclusions pour son éventuelle adaptation.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 | Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 4 | Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Le dépôt sera opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 28 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modalités d'évaluation

1. L'évaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat.

Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses « bloc de compétences » capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CPNEFP. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et, le candidat ainsi que, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des blocs de compétences évalués (cf. en annexe 2 le modèle de grille de consolidation des résultats proposé).

2. Les évaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, attachés à chaque CQP. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le comité paritaire de pilotage et de suivi, avant d'être proposée aux candidats. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe 3 un modèle proposé de support pour l'évaluation par la CTE des CQP) :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation problème » ;
- les réponses ou comportements attendus ;
- les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues) ;
- le niveau de maîtrise professionnelle requis.

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe 2, la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

L'entreprise pourra, suivant ses pratiques et moyens disponibles, soit faire application du système d'évaluation proposé, soit d'un système équivalent soumis à l'approbation préalable du comité paritaire de pilotage. En raison du caractère essentiellement qualitatif de la démarche CQP, la validation des compétences maîtrisées ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à la faciliter.

GRILLE DE CONSOLIDATION DES RESULTATS DU CQP

NOM / PRENOM :
ENTREPRISE :

A le

Bloc compétences (BC)		Livret de suivi		Evaluation de la Commission technique d'évaluation (CTE)	Note finale du bloc de compétences	Validation du bloc de compétences		Seuil d'obtention du bloc de compétences
N° du BC	Intitulé du BC	Evaluation des savoirs	Evaluation des savoir-faire professionnels			Oui	non	
BC1		%	%	%	%			Obtention du BC sous réserve d'obtenir une note égale ou supérieure à : - 50 % pour l'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels ; - 30 % pour l'évaluation de la CTE ; - 50 % pour la note finale du BC.
BC2		%	%	%	%			
BC3		%	%	%	%			
BC4		%	%	%	%			
PROPOSITION D'ATTRIBUTION DU CQP								
Proposition de la Commission technique d'évaluation au Jury national paritaire								
Recommandations éventuelles à l'entreprise (mesures d'accompagnement, formation additionnelle ...)								
Signature des membres de la Commission technique d'évaluation (avec mention du nom et de la fonction de chaque membre)								
Président(e) de la CTE		(Autres membres de la CTE)						

SUPPORT POUR L'EVALUATION PAR LA COMMISSION TECHNIQUE D'EVALUATION DES CQP DE LA TRANSFORMATION LAITIERE

(ADAPTABLE SELON LE PROJET CQP DE L'ENTREPRISE)

CQP :

NOM / PRENOM :

ENTREPRISE :

A le

CONDITIONS DE DEROULEMENT DE L'EPREUVE / SITUATION PROFESSIONNELLE UTILISEE :

.....

BC	n° du S ou SFP ou SFP évalué	Enoncé de la question posée et/ou Activité/Manipulation observée	Réponses et/ou comportements attendus	Maîtrise du S ou SFP à travers la pertinence et la précision des réponses apportées				Observation de la CTE	Note	Note finale du BC
				Non-Satisfaisant (0 %)	A améliorer (30 %)	Satisfaisant (70 %)	Très satisfaisant (100 %)			
BC1										
BC2										
BC3										
BC4										
BC5										

REMARQUES/OBSERVATIONS DE LA CTE :

.....

Avenant n° 38 du 28 avril 2021
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2150684M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2.4 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation » est modifié comme suit :

« Article 2.4 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle »

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des industries laitières.

2.4.1. Composition

Elle est composée de 2 collèges :

- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la coopération agricole laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

2.4.2. Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d’une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d’autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :

- elle contribue à l’information réciproque sur la situation de l’emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l’emploi dans la transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- elle étudie l’évolution de l’emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l’évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement, d’adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l’application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d’engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d’intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu’elle jugera utiles.

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la formation professionnelle :
 - de contribuer à l’orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
 - elle peut être saisie des difficultés nées à l’occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l’utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d’utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant l’apprentissage :
 - de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage pour les 2 branches de la transformation laitière ;
 - de transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en charge validés ;
- concernant les contrats de professionnalisation :
 - de préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
 - d’arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF) :
 - de proposer l’adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - de veiller à l’information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;

- concernant les CQP :
 - d’émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
 - de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d’activités, de compétences et d’évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
 - de veiller au bon fonctionnement du jury national paritaire, défini à l’article 7.4 ;
 - de délivrer les CQP ;
 - d’effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d’un bilan annuel ;
- concernant la commission paritaire consultative “Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces” :
 - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d’un diplôme et de ses référentiels ;
 - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d’un titre à finalité professionnelle et de ses référentiels ;
- concernant les enquêtes et études :
 - de définir les enquêtes et études susceptibles d’être réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la coopération agricole laitière et la FNIL ;
 - de définir le “cahier des charges” ;
 - de suivre le déroulement des travaux et de s’assurer de leur bonne fin et de leur conformité au “cahier des charges” ;
 - d’en utiliser les résultats ;
- d’assurer le suivi du présent accord.

2.4.3. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat est assuré par l’association de la transformation laitière française (ATLA).

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n’assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l’avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les 2 collèges, la position exprimée par chaque collège étant l’expression de la majorité des membres présents ou représentés.

Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l’absence de remarque des destinataires, dans un délai de 3 semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *JO (Journal officiel)* de l’arrêté d’extension du présent avenant.

Article 3 | Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Le dépôt sera opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 28 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **827** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES ET
CONNEXES**

(Ardennes)

(8 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,

Journal officiel du 6 août 1978)

Accord du 27 mai 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point
et à la prime de vacances (personnel non-cadres)
(Ardennes)

NOR : ASET2150694M

IDCC : 827

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UD FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2021 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments

bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2021, 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 ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2022.

Article 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies

par l'accord national classifications du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 4,96 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 23,33 € par jour de congé principal, soit 700 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Article 14

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 15

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunérations annuelles garantie 2021 établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Niveaux	Échelons	Coefficients	2021
V	3	395	32 926 €
	3	365	30 630 €
	2	335	28 275 €
	1	305	25 696 €
IV	3	285	23 437 €
	2	270	21 424 €
	1	255	20 756 €
III	3	240	19 616 €
	2	225	19 091 €
	1	215	18 959 €
II	3	190	18 904 €
	2	180	18 846 €
	1	170	18 790 €
I	3	155	18 734 €
	2	145	18 689 €
	1	140	18 656 €

Convention collective

IDCC : **979** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**
(Le Havre)

(26 juin 1978)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 6 juillet 1980)

Accord du 2 juin 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier
(Havre)

NOR : ASET2150683M

IDCC : 979

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT métallurgie Havre ;

CGC Haute-Normandie,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 17 décembre 2020, 30 mars et 17 mai 2021, en vue de négocier l'évolution des rémunérations minimales territoriales en tenant compte de l'impact de la crise sanitaire sur la situation économique des entreprises de la métallurgie havraise.

Il est constaté la grande disparité des situations entre les entreprises de la métallurgie tant dans leurs activités que dans leurs perspectives de marché.

Lors des différentes réunions de négociation, les parties ont réaffirmé leur volonté de faire évoluer les minimums conventionnels en 2021.

Il en est résulté un consensus s'inscrivant dans le contexte spécifique de la région havraise, avec pour objectif de garantir la compétitivité des entreprises, soutenir et développer l'attractivité des métiers, favoriser le développement des compétences, à travers un cadre de référence conventionnel adapté.

Le présent accord témoigne de la continuité d'un dialogue social ouvert et constructif, établi de longue date, respectueux des demandes et visions portées par chaque partie à la négociation, dans un esprit de progrès.

Au terme de leur négociation, les partenaires sociaux ont fixé de nouvelles valeurs des rémunérations annuelles garanties, des primes d'ancienneté et les indemnités de panier.

En conséquence, il a été arrêté et convenu entre les signataires ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

À partir de l'année 2021, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

Niveaux	Échelons	Coefficients	En euros
I	1	140	19 126
	2	145	19 181
	3	155	19 202
II	1	170	19 225
	2	180	19 280
	3	190	19 642
III	1	215	20 846
	2	225	21 500
	3	240	22 763
IV	1	255	23 979
	2	270	25 154
	3	285	26 640
V	1	305	28 120
	2	335	30 853
	3	365	33 409
		395	36 190

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3 | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

À compter du 1^{er} février 2021 la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,57 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au second alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4 | *Indemnité de panier de nuit et de panier de jour*

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 6,70 € à compter du 1^{er} février 2021.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 2,54 € à compter du 1^{er} février 2021.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016, 17 février 2017, 2 février 2018, 11 février 2019, 14 février 2020, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} février 2021

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

– de jour : 2,54 € ;

– de nuit : 6,70 €. »

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

La majorité des entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre a un effectif inférieur à 50 salariés.

En conséquence, et 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles. Dans ces circonstances les partenaires sociaux se réuniront dès que possible.

Article 7 | Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation. Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, sous réserves de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 | Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} février 2021 établi sur une base de 151, 67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,57 €.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)																
I	1	140	779,80	23,39	31,19	38,99	46,79	54,59	62,38	70,18	77,98	85,78	93,58	101,37	109,17	116,97
	2	145	807,65	24,23	32,31	40,38	48,46	56,54	64,61	72,69	80,77	88,84	96,92	104,99	113,07	121,15
	3	155	863,35	25,90	34,53	43,17	51,80	60,43	69,07	77,70	86,34	94,97	103,60	112,24	120,87	129,50
II	1	170	946,90	28,41	37,88	47,35	56,81	66,28	75,75	85,22	94,69	104,16	113,63	123,10	132,57	142,04
	2	180	1 002,60	30,08	40,10	50,13	60,16	70,18	80,21	90,23	100,26	110,29	120,31	130,34	140,36	150,39
	3	190	1 058,30	31,75	42,33	52,92	63,50	74,08	84,66	95,25	105,83	116,41	127,00	137,58	148,16	158,75
III	1	215	1 197,55	35,93	47,90	59,88	71,85	83,83	95,80	107,78	119,76	131,73	143,71	155,68	167,66	179,63
	2	225	1 253,25	37,60	50,13	62,66	75,20	87,73	100,26	112,79	125,33	137,86	150,39	162,92	175,46	187,99
	3	240	1 336,80	40,10	53,47	66,84	80,21	93,58	106,94	120,31	133,68	147,05	160,42	173,78	187,15	200,52

IV	1	255	1 420,35	42,61	56,81	71,02	85,22	99,42	113,63	127,83	142,04	156,24	170,44	184,65	198,85	213,05
	2	270	1 503,90	45,12	60,16	75,20	90,23	105,27	120,31	135,35	150,39	165,43	180,47	195,51	210,55	225,59
	3	285	1 587,45	47,62	63,50	79,37	95,25	111,12	127,00	142,87	158,75	174,62	190,49	206,37	222,24	238,12
V	1	305	1 698,85	50,97	67,95	84,94	101,93	118,92	135,91	152,90	169,89	186,87	203,86	220,85	237,84	254,83
	2	335	1 865,95	55,98	74,64	93,30	111,96	130,62	149,28	167,94	186,60	205,25	223,91	242,57	261,23	279,89
	3	365	2 033,05	60,99	81,32	101,65	121,98	142,31	162,64	182,97	203,31	223,64	243,97	264,30	284,63	304,96
	3	395	2 200,15	66,00	88,01	110,01	132,01	154,01	176,01	198,01	220,02	242,02	264,02	286,02	308,02	330,02

À titre informatif

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Ouvriers (y compris majoration de 5 %)																
I	1	140	818,79	24,56	32,75	40,94	49,13	57,32	65,50	73,69	81,88	90,07	98,25	106,44	114,63	122,82
	2	145	848,03	25,44	33,92	42,40	50,88	59,36	67,84	76,32	84,80	93,28	101,76	110,24	118,72	127,20
	3	155	906,52	27,20	36,26	45,33	54,39	63,46	72,52	81,59	90,65	99,72	108,78	117,85	126,91	135,98
II	1	170	994,25	29,83	39,77	49,71	59,65	69,60	79,54	89,48	99,42	109,37	119,31	129,25	139,19	149,14
	3	190	1 111,22	33,34	44,45	55,56	66,67	77,79	88,90	100,01	111,12	122,23	133,35	144,46	155,57	166,68
III	1	215	1 257,43	37,72	50,30	62,87	75,45	88,02	100,59	113,17	125,74	138,32	150,89	163,47	176,04	188,61
	3	240	1 403,64	42,11	56,15	70,18	84,22	98,25	112,29	126,33	140,36	154,40	168,44	182,47	196,51	210,55

IV	1	255	1 491,37	44,74	59,65	74,57	89,48	104,40	119,31	134,22	149,14	164,05	178,96	193,88	208,79	223,71
	2	270	1 579,10	47,37	63,16	78,95	94,75	110,54	126,33	142,12	157,91	173,70	189,49	205,28	221,07	236,86
	3	285	1 666,82	50,00	66,67	83,34	100,01	116,68	133,35	150,01	166,68	183,35	200,02	216,69	233,36	250,02

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)																
III	1	215	1 281,38	38,44	51,26	64,07	76,88	89,70	102,51	115,32	128,14	140,95	153,77	166,58	179,39	192,21
	3	240	1 430,38	42,91	57,22	71,52	85,82	100,13	114,43	128,73	143,04	157,34	171,65	185,95	200,25	214,56
IV	1	255	1 519,77	45,59	60,79	75,99	91,19	106,38	121,58	136,78	151,98	167,18	182,37	197,57	212,77	227,97
	3	285	1 698,57	50,96	67,94	84,93	101,91	118,90	135,89	152,87	169,86	186,84	203,83	220,81	237,80	254,79
V	1	305	1 817,77	54,53	72,71	90,89	109,07	127,24	145,42	163,60	181,78	199,95	218,13	236,31	254,49	272,67
	2	335	1 996,57	59,90	79,86	99,83	119,79	139,76	159,73	179,69	199,66	219,62	239,59	259,55	279,52	299,48
	3	365	2 175,36	65,26	87,01	108,77	130,52	152,28	174,03	195,78	217,54	239,29	261,04	282,80	304,55	326,30
	3	395	2 354,16	70,62	94,17	117,71	141,25	164,79	188,33	211,87	235,42	258,96	282,50	306,04	329,58	353,12

A titre informatif

Brochure n° 3360 | Convention collective

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

Avenant du 28 mai 2021
relatif aux garanties annuelles de rémunération (Oise)

NOR : ASET2150691M

IDCC : 2700

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2021 sont inscrits en Annexe.

Article 2

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

Article 3

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

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

Fait à Fitz-James, le 28 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des garanties annuelles de rémunération

Ouvriers – ATAM.

À compter de l'année 2021.

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

(En euros.)

Coefficient	Ouvriers + ATAM
140	18 659
145	18 661
155	18 664
170	18 887
180	18 974
190	19 153
215	19 680
225	20 066
240	20 857
255	21 372
270	22 134
285	23 556
305	24 686
335	27 151
365	29 140
395	31 563

Brochure n° 3360 | Convention collective

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

Avenant du 28 mai 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (Oise)

NOR : ASET2150692M

IDCC : 2700

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

UIMM PICARDIE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de :

■ 5.26 € à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 2

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à :

■ 7,32 € à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 3

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

Article 4

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

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

Fait à Fitz-James, le 28 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2021.

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

Valeur du point : 5,26 €.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise atelier
I	1	140	O1 773,22	736,40		
	2	145	O2 800,84	762,70		
	3	155	O3 856,07	815,30		
II	1	170	P1 938,91	894,20		
	2	180		946,80		
	3	190	P2 1 049,37	999,40		
III	1	215	P3 1 187,45	1 130,90	AM1 1 130,90	AM1 1 210,06
	2	225		1 183,50		
	3	240	TA1 1 325,52	1 262,40	AM2 1 262,40	AM2 1 350,77
IV	1	255	TA2 1 408,37	1 341,30	AM3 1 341,30	AM3 1 435,19
	2	270	TA3 1 491,21	1 420,20		
	3	285	TA4 1 574,06	1 499,10	AM4 1 499,10	AM4 1 604,04
V	1	305		1 604,30	AM5 1 604,30	AM5 1 716,60
	2	335		1 762,10	AM6 1 762,10	AM6 1 885,45
	3	365		1 919,90	AM7 1 919,90	AM7 2 054,29
	3	395		2 077,70	AM7 2 077,70	AM7 2 223,14

Convention collective

IDCC : **878** | **MENSUELS DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**
(21 mai 1976)

(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

Accord du 29 avril 2021

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

NOR : ASET2150680M

IDCC : 878

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

UIMM Lyon-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Métallurgie Rhône CFE-CGC ;

Métallurgie Rhône FO ;

CFDT SYMETAL 69 ;

USTM Rhône CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1^{er} juillet 1991.

Décident que :

L'accord du 25 mars 2019, fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 est annulé et remplacé par le présent accord qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 25 mars 2019 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté. Ce barème est applicable à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 2 | Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1^{er} du présent accord.

Article 3 | Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 25 mars 2019 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Le barème s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021.

Article 4 | Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie

À la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. À défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5 | *Respect des garanties conventionnelles*

L'application du présent accord et en particulier du barème des rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 6 | *Indemnité forfaitaire de nuit*

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1^{er} juin 2021 à 6,70 €.

Article 7 | *Dates d'application de l'accord*

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2021 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 8 | *Entreprises de moins de 50 salariés.*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 9 | *Notification et dépôt*

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

Fait à Lyon, le 29 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Barème I

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Barème applicable à compter du 1^{er} juin 2021.

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 1^{er} de l'accord du 29 avril 2021.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers (RMH majorée de 5 %)	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
V	3	395		1 528,65	1 528,65	1 635,66
	2	365		1 412,55	AM7 1 412,55	AM7 1 511,43
	1	335		1 296,45	AM6 1 296,45	AM6 1 387,20
	1	305		1 180,35	AM5 1 180,35	AM5 1 262,97
IV	3	285	TA4 1 158,10	1 102,95	AM4 1 102,95	AM4 1 180,16
	2	270	TA3 1 097,15	1 044,90		
	1	255	TA2 1 036,19	986,85	AM3 986,85	AM3 1 055,93
III	3	240	TA1 975,24	928,80	AM2 928,80	AM2 993,82
	2	225		870,75		
	1	215	P3 873,65	832,05	AM1 832,05	AM1 890,29
II	3	190	P2 772,07	735,30		
	2	180		696,60		
	1	170	P1 690,80	657,90		
I	3	155	O3 652,63	621,55		
	2	145	O2 639,45	609,00		
	1	140	O1 637,98	607,60		

Annexe II Barème II

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 3 de l'accord du 29 avril 2021.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier
V		395		29 690,72	29 690,72	31 768,69
	3	365		27 402,68	AM7 27 402,68	AM7 29 472,24
	2	335		25 202,33	AM6 25 202,33	AM6 27 241,23
	1	305		23 056,89	AM5 23 056,89	AM5 24 946,13
IV	3	285	TA4 22 284,73	21 529,08	AM4 21 529,08	AM4 23 299,85
	2	270	TA3 21 195,01	20 651,74		
	1	255	TA2 20 417,52	20 003,96	AM3 20 003,96	AM3 21 689,62
III	3	240	TA1 19 781,14	19 407,87	AM2 19 407,87	AM2 20 545,88
	2	225		19 193,08		
	1	215	P3 19 371,50	19 080,32	AM1 19 080,32	AM1 19 412,53
II	3	190	P2 18 998,35	18 997,50		
	2	180		18 914,68		
	1	170	P1 18 883,62	18 831,85		
I	3	155	O3 18 782,40	18 730,68		
	2	145	O2 18 725,52	18 673,80		
	1	140	O1 18 670	18 656		

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

Avenant n° 3 du 22 avril 2021

à l'accord du 21 avril 2005
relatif à l'accès des salariés
à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

NOR : ASET2150693M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

FEC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant modifie l'article 5.3 de l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, modifié par avenant du 20 mai 2020.

Cet avenant a pour objet de mettre à jour une certification dans la liste des certifications professionnelles éligibles dans la branche à la reconversion ou promotion par alternance (appelée Pro-A).

Article 1^{er}

À l'alinéa 9 de l'article 5.3. la certification « titre assistant(e) technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP21703) » est remplacée par la certification « titre assistant(e) technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP34641) ».

Article 2

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Article 4

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

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173 | Convention collective nationale

IDCC : 3043 | **ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS**

Avenant n° 18 du 11 mai 2021
relatif aux modifications de la convention collective

NOR : ASET2150700M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV :

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de faciliter la prise en compte des demandes des salariés notamment en matière d'évolution professionnelle et de formation et de permettre une meilleure information et un suivi des fiches de souhaits.

Afin d'impulser une réelle prise en compte des souhaits des salariés une réunion annuelle de la commission formation du CSE pourra se réunir une fois par an.

Considérant en conséquence, la décision de modifier le modèle de fiche de souhaits existant dans la convention collective nationale et de rebaptiser ce document, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification du paragraphe a) « Des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers » de l'article 6.2.4.1 de la CCN

1° À la 1^{re} phrase du dernier alinéa, les mots « fiches de souhaits visées » sont remplacés par les mots « formulaires de liaison visés » et à la dernière phrase, les mots « Celles-ci seront produites 2 fois par an » sont remplacés par les mots « Ceux-ci seront produits 2 fois par an ».

Article 2 | **Modification de l'article 6.2.5.1 de la CCN**

1° À la 1^{re} phrase de l'alinéa 4 de l'article 6.2.5.1, les mots « une fiche de souhaits » sont remplacés par les mots « un formulaire de liaison ».

2° La 2^{de} phrase de l'alinéa 4 de l'article 6.2.5.1 est réécrite de la façon suivante :

« Ce formulaire de liaison comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié, un modèle de celui-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2 ».

3° À l'alinéa 5 de l'article 6.2.5.1, les mots « la fiche de souhaits » sont remplacés par les mots « le formulaire de liaison ».

Article 3 | **Modification du paragraphe a) « Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du complément d'heures » de l'article 6.2.5.2**

1° Au 1^{er} alinéa, les mots « une fiche de souhaits » sont remplacés par les mots « un formulaire de liaison », les mots « cette fiche » sont remplacés par les mots « ce formulaire » et les mots « celle-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2 » sont remplacés par les mots « celui-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2 ».

2° Au 3^e et dernier alinéa, les mots « la fiche de souhaits » sont remplacés par les mots « le formulaire de liaison ».

Article 4 | **Annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN est modifiée par l'annexe suivante :**

« Annexe 1 de l'article 6.2

FORMULAIRE DE LIAISON- PERIODE

Nom :

Prénom :

Adresse :

Contraintes familiales (exemple : nombre d'enfants à charge) :

Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? oui ☐ non ☐

Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux et répartition horaire :

RÉPARTITION HORAIRE ET NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL SOUHAITÉS

Horaires quotidiens souhaités :

Nombre de jours de travail souhaités :

COMPLÉMENT D'HEURES SOUHAITÉ

Nombre d'heures maximum souhaité :

Période de la journée souhaitée :

Période de la semaine souhaitée :

Zone géographique souhaitée :

CHANGEMENT D'EMPLOI SOUHAITÉ

Intitulé du poste, des fonctions

Temps plein ☐ Temps partiel ☐

Zone géographique souhaitée :

ACTION DE FORMATION SOUHAITÉE

.....

Article 5 | *Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

L'objet du présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 6 | *Durée et suivi de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux s'engagent à organiser un suivi de la mise en œuvre du présent avenant, et d'examiner la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit avenant.

Article 7 | *Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Fait à Villejuif, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 19 du 26 mai 2021

relatif à la modification de l'article 5 « Formation, compétences et emploi »

NOR : ASET2150662M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Introduction

Afin de permettre aux salariés et aux entreprises de propreté et de services associés de faire face aux évolutions à venir et dans le cadre de la continuité des accords portant sur les classifications de la branche propreté du 11 mai 2021, les parties signataires conviennent de modifier les dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 selon les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification de l'article 5 de la CCN « Formation, compétences et emploi »

L'article 5 « Formation, compétences et emploi » de la CCN est remplacé par un nouvel article 5 ainsi rédigé :

« Article 5 | Formation, compétences, qualifications et emploi »

Préambule

Les parties signataires de la branche de la propreté et des services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le développement

des services associés dans le cadre d'une prestation de propreté, les défis démographiques, technologiques, environnementaux, ou d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment la digitalisation.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque futur entrant et salarié en poste, et un accompagnement dans leur évolution professionnelle.

Ainsi, ils partagent les ambitions de :

- mieux qualifier par la formation les salariés et favoriser leur évolution professionnelle ;
- promouvoir les métiers de la propreté et les services associés et rendre le secteur plus attractif.

Les parties signataires rappellent l'importance de la valorisation des parcours de formation et des métiers offerts dans le secteur de la propreté que ce soit :

- en interne notamment vis-à-vis des salariés pour les informer et les encourager à évoluer professionnellement via la formation ;
- et en externe, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, des services d'orientation, des organismes de formation pour promouvoir des métiers qui recrutent et qui bénéficient d'une filière de formation organisée.

Il s'agira également de mettre à profit les grands événements culturels et sportifs tels que les jeux olympiques Paris 2024 pour rendre visible, notamment par des prestations en journée, les salariés du secteur de la propreté et faire connaître nos métiers et parcours de formation ;

- permettre aux salariés en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme d'acquérir un socle de connaissances et de compétences leur permettant de sécuriser leur trajectoire professionnelle notamment par la certification ;
- développer l'insertion et la formation par la voie de l'alternance ;
- pérenniser les emplois, les métiers, fidéliser les salariés, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein ;
- de valoriser des métiers essentiels dits de la "2^{de} ligne" dans le contexte de la crise sanitaire liée à la "Covid-19" et dont font partie les salariés de la branche ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités accessibles par la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'organisme certificateur... ;
- disposer d'un système de certification professionnelle de la branche propreté, notamment certificats de qualification professionnel (CQP) ou titres à finalité professionnelle (TFP), adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, pour favoriser les mobilités professionnelles vers la branche ou intrabranche et leur montée en compétences, et enfin piloté paritaire-ment par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les parties signataires de la branche de la propreté et des services associés souhaitent mener une politique de la formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation.

Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés.

Les parties signataires érigent l'égalité d'accès, quel que soit le niveau de qualification initiale, à la formation entre les femmes et les hommes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article 5.

Les parties signataires de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises. Ils invitent les entreprises à négocier des accords afin de renforcer les moyens spécifiques dédiés à la formation des salariés.

Les parties signataires de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les parties signataires reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

5.1. Développement des compétences et des certifications des salariés

5.1.1. Priorités de formation

5.1.1.1. Publics prioritaires de la branche

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les parties signataires désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : tous les agents (agents de service, agents qualifiés de service et agents très qualifiés de service), en particulier les femmes, les travailleurs handicapés, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il s'agira par ailleurs de tenir compte dans cet accès à la formation de la représentativité de chaque catégorie sociale professionnelle.

Seconde priorité : les parties signataires considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire, de la maîtrise, cadres, ainsi que les employés administratifs pour favoriser l'évolution de leurs compétences et qualifications au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les parties signataires définissent 5 objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

5.1.1.2. Objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels

Les parties signataires définissent deux catégories de priorités : d'une part, les priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'autre part, les priorités de formation visant à instaurer une dynamique de prévention et de meilleures pratiques environnementales.

I. Premières priorités : ainsi, d'une part, la lutte contre les fractures d'accès à la formation et la qualification, c'est à dire la lutte contre l'illettrisme ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, et d'autre part, l'accès à la qualification via les CQP/TFP, constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche, et enfin la lutte contre la fracture numérique.

A. La lutte contre l'illettrisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques. Le succès et le développement de cette orientation par la branche, les besoins encore conséquents à combler, et la diminution forte des fonds mutualisés, amènent les parties signataires à rénover ce dispo-

sitif en reconsidérant les modalités pédagogiques et financières pour lui permettre un déploiement optimisé.

Ils confient à la CPNEFP et à l'organisme certificateur le soin de faire des propositions et d'engager des travaux en ce sens.

B. Les parties signataires ont mis en place une filière entière et évolutive de certificats de qualification professionnelle, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 31 000 CQP ont été délivrés depuis son expérimentation en 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un emploi pour lequel il existe un CQP correspondant. Ils pourront compléter et rénover la filière actuelle de certification, en tant que de besoin.

Ils considèrent que les pouvoirs publics doivent poursuivre leur participation au financement de ce type d'actions, compte tenu du faible niveau de formation initiale des publics qui s'insèrent dans le secteur de la propreté, mais également ils demandent à l'État et aux régions, ainsi qu'à tout opérateur public pertinent, de s'engager plus fortement dans la lutte contre illettrisme, ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, ainsi que dans l'accès au numérique ; et cela, avec des moyens dédiés, s'agissant de responsabilités plus sociétales.

C. Afin de permettre à tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et quel que soit leur niveau d'appropriation aux nouvelles technologies relatives à la digitalisation, d'accéder à l'usage des outils numériques et notamment d'utiliser leur droits à la formation par la création et l'activation de leur compte CPF et l'utilisation de l'application mobile visant à se saisir de leur CPF pour se former, les parties signataires conviennent de demander à l'opérateur de compétence de réaliser un outil de formation à l'usage du numérique particulièrement à destination des agents.

Ils privilégieront la réalisation de cet outil en lien étroit avec la CPNEFP et la section paritaire professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétences.

II. Secondes priorités : Par ailleurs, les parties signataires considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche, et s'inscrivent dans une dynamique de meilleure sécurisation des parcours professionnels.

A. Les parties signataires sont convaincues du rôle essentiel que joue la formation, moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention des risques professionnels et en particulier en matière de lutte contre les TMS (troubles musculo-squelettiques), laquelle formation donne lieu à un certificat : APTMS propreté et APS propreté, délivré par l'organisme certificateur et reconnu par la CNAMTS et l'INRS. Ils s'attachent à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité propreté et du périmètre d'action du salarié, afin de les déployer vers le plus grand nombre et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de services. En ce sens, ils en feront un axe privilégié pour les moyens des entreprises de moins de 50 salariés bénéficiant d'une prise en charge au sein de l'OPCO de la branche. Cela ne déresponsabilise pas l'entreprise des questions liées à la sécurité au travail mais contribue pour partie à la lutte contre les TMS.

B. Les parties signataires conviennent que les problématiques liées à l'environnement et à l'impact du numérique sur les métiers constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement, et l'accès aux nouvelles technologies limitera les fractures numériques. Ainsi, des thèmes de formation visant notamment les éco gestes, le tri des déchets, l'éco conduite, les dosages de produits, l'usage propor-

tionné du numérique, l'aide à la création de son compte CPF, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

Ces priorités pourront faire l'objet de financements spécifiques dans le cadre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 que la CPNEFP pourra définir en tant que de besoin. L'ensemble des ajustements éventuels seront communiqués à l'opérateur de compétences et via la SPP.

5.1.1.3. Action de formation concourant au développement des compétences et des qualifications

L'action de formation, au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail comprend les actions de formation, les bilans de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience et les actions d'apprentissage.

Les actions de formation devront prendre en compte les diverses modalités d'acquisition des salariés du secteur et développer des types de pédagogies adaptées partant de l'expérience et s'appuyant sur l'alternance.

Compte tenu des contraintes à mobiliser des périodes de formation du fait des particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs, les parties signataires souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi, ils s'engagent avec le concours de l'OPCO concernant particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, à favoriser la conception et la réalisation d'actions, correspondant à un projet professionnel, réparties en actions de courte durée correspondant à des objectifs intermédiaires clairement déterminés et pouvant être validés. À ce titre, ils recommandent la réalisation d'évaluation en amont de tout parcours afin d'identifier les besoins de chaque apprenant. En ce qui concerne les parcours visant des CQP/TFP ou les certifications professionnelles de la branche, cette évaluation est obligatoire.

Le positionnement en amont des parcours de formation relatifs aux CQP/TFP sera pris en charge par l'OPCO.

Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de développer dans un cadre structuré les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication pour favoriser le développement de l'individualisation des formations.

Enfin, ils considèrent que le développement de la formation en situation de travail, telle que définie par le décret 2018-1341 du 28 décembre 2018, est une modalité novatrice permettant aux salariés d'acquérir ou perfectionner des compétences et ce faisant, d'initier davantage d'appétence à la formation.

5.1.1.4. Tuteurs

Pour faciliter et accompagner le développement de compétences et qualifications des salariés, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs. Ils recommandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation.

Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes et qualifiante de la branche.

Les parties signataires considèrent que les salariés âgés de plus de 50 ans, compte tenu de leur grande expérience professionnelle, constituent une priorité d'accès à la formation visant les missions de tuteurs.

Enfin, les parties signataires s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil, la transmission des savoir-faire et l'accompa-

gnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager le suivi de 2 personnes maximum par tuteur opérationnel salarié.

5.1.2. Dispositifs d'accès à la formation professionnelle et à la VAE pour les salariés

5.1.2.1. Pro-A pour les salariés

Dans l'attente de l'accord de branche étendu sur la liste des certifications professionnelles, les parties signataires conviennent que :

- les coûts pédagogiques pour les parcours de formation relatifs à CléA/CléA contextualisé aux activités de la propreté/CléA numérique sont pris en charge à hauteur de 20 €/heure ;
- lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le forfait pour la rémunération du salarié est pris en charge à hauteur de 12 €/heure ;
- les coûts relatifs à l'accompagnement et aux évaluations pour l'obtention de CléA/CléA contextualisé aux activités de la propreté/CléA numérique dans le cadre d'une candidature par expérience sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 1 500 €.

En cas de besoin, la CPNEFP pourra procéder à des ajustements.

Les dépenses engagées au-delà du montant forfaitaire par les entreprises pourront être prises en charge soit sur le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés selon les modalités prévues par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, soit sur la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions fixées par les parties signataires.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en cofinancements.

5.1.2.2. Plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise

Les parties signataires considèrent le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.1.1 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Dans la perspective de favoriser le développement de compétences des salariés dans les TPE/PME, particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dont la taille ne permet pas de disposer des ressources humaines, notamment en fonctions supports, pouvant asseoir de véritables politiques ou plans d'actions de formation, les parties signataires souhaitent qu'une offre de services adaptés soit proposée par l'OPCO, et structurée en lien avec les branches.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en financement ou cofinancement des parcours de formation.

La SPP proposer les taux, montants ou forfaits de prise en charge, et le cas échéant, sur des actions qu'elle jugera prioritaires au regard de la taille de ces entreprises.

5.1.2.3. Compte personnel de formation

I. Co-investissement

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié : notamment l'entreprise, l'OPCO de la branche, l'Agefiph, la Cnav... Eu égard aux ambitions de la branche propreté et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.1.1.2, les parties signataires considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le montant porté sur le compte n'est pas suffisant pour réaliser le parcours de formation. Il s'agit tout particulièrement de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel, pour lesquels, le montant capitalisé peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des deux « premières priorités » définies dans l'article 5.1.1.2, et que les fonds acquis sur le compte CPF s'avèrent insuffisants pour le parcours de formation visé, les parties signataires encouragent les entreprises à envisager deux modalités de co-investissement possibles. Il s'agit :

- d'une part, d'apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours de formation visé ;
- d'autre part, de permettre sa réalisation en tout ou partie sur le temps de travail, ce qui induit le maintien de la rémunération.

II. Mobilisation

Conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur, le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord express. Il demande l'accord préalable à son employeur qui porte sur le contenu et le calendrier de la formation visée, lorsque les actions éligibles au CPF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. La demande du salarié à son entreprise est formulée par écrit.

L'entreprise notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'entreprise dans le délai requis vaut acceptation.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait notamment sur l'application mobile prévue à cet effet, validée et financée directement par la Caisse des dépôts et consignment, opérateur public en charge de la gestion du CPF. Dans ce cas, l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

III. Accès aux informations

L'information du montant crédité sur le compte, les formations éligibles ainsi que toute autre information complémentaire ou utile, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit "www.moncompteformation.gouv.fr".

Afin de favoriser l'appropriation de ce nouveau dispositif par les salariés, les parties signataires demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site "www.moncompteformation.gouv.fr".

5.1.2.4. Compte personnel de formation de transition professionnelle

Les parties signataires rappellent que la branche peut accueillir des salariés en reconversion professionnelle.

Conformément à l'article L. 6323-17 et suivants, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au finan-

cement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié, sauf cas particuliers, doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le conseil en évolution professionnelle.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou Transition pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par cette commission qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

5.1.2.5. Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- 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 ;
- Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences.

Les salariés sont informés du conseil en évolution professionnelle, par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel. Les parties signataires élaboreront un outil simple d'information, accessible aux entreprises et aux salariés, pour favoriser leur accès à ce dispositif.

À la remise du formulaire de liaison, une information est également faite sur ce dispositif.

Par ailleurs et afin d'assurer une plus grande visibilité des métiers de la propreté auprès du public, les parties signataires demandent, entre autres, à leur OPCO, d'as-

sur la diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté à tous les opérateurs habilités à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP), ainsi qu'à toute instance participant au service public régional de l'orientation (SPRO).

5.1.2.6. Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance des salariés du secteur, de l'expérience en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès pour l'acquisition des certifications de la Branche propreté, notamment CléA contextualisé propreté ainsi que ses CQP/TFP pour les salariés qui ont une expérience d'un minimum d'une année dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Conformément à l'article 5.3.1.1, dans la perspective d'ouvrir la VAE à un plus grand nombre de personnes, particulièrement les salariés en poste, tout en maintenant le niveau d'exigence et de qualité des certifications professionnelles délivrées par la branche, les parties signataires ont rénové le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche pour la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, s'agissant de publics de premiers niveaux de qualification.

Dans cette même perspective et compte tenu des publics ciblés, les parties signataires souhaitent que l'accompagnement à la recevabilité puisse être intégrée dans l'autorisation d'absence pour congé VAE et donne accès à son financement.

En outre, la CPNEFP propreté mènera une réflexion en lien avec l'opérateur de compétence et l'OC propreté sur l'accompagnement à renforcer afin de permettre le développement de la VAE.

Les parties signataires souhaitent qu'au moins 200 VAE par an soient réalisées à horizon 2023.

Un point annuel sera effectué en CPNE sur l'évolution du nombre de VAE

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les coûts d'accompagnement et/ou de formation seront pris en charge en tout ou partie et selon les cas, notamment sur la section financière de l'OPCO consacrée au développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, sur les fonds consacrés à la ProA, sur les fonds de la contribution conventionnelle. Ces prises en charge sont définies selon les dispositifs de formation soit par accord de branche soit par l'opérateur de compétence sur proposition de la CPNEFP et/ou SPP de la branche et dans la limite des fonds disponibles.

5.1.2.7. Optimiser la gestion du compte épargne temps dans le domaine de la formation

Le compte épargne temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente convention collective nationale. Les parties signataires confirment l'élargissement de l'utilisation du compte épargne temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

5.1.3. Contribution conventionnelle de branche pour le développement de la formation

Les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique en faveur d'actions de développement des compétences auprès de tous salariés en dotant la branche des moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il existe une contribution conventionnelle égale à 0,5 % de la masse salariale annuelle

brute telle que déclarée pour la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises de 11 salariés et plus qui s'ajoute, sans se confondre, à la contribution légale prévue par les articles L. 6331-3 et suivants.

Par parallélisme avec l'autonomie de création et d'affectation de la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les parties signataires actent que toutes les modalités de mise en œuvre de la contribution conventionnelle ou décisions de gestion de la contribution conventionnelle relèvent de la décision exclusive de la branche de la propreté et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la gestion des données, de l'attribution des fonds ou de l'affectation des fonds non consommés doit être confiée à une commission ou entité paritaire représentant exclusivement ladite branche.

Toutefois, les parties signataires peuvent décider de confier la collecte de cette contribution conventionnelle à l'OPCO compétent, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

La contribution conventionnelle permet notamment la prise en charge de tous les frais attachés aux actions concourant au développement des compétences et des qualifications, particulièrement : coûts pédagogiques, accompagnement à la recevabilité de la VAE, rémunération, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification.

Dans la perspective de maintenir un financement conventionnel dédié aux priorités de la branche, c'est-à-dire notamment le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP/TFP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée propreté (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), le développement de l'alternance, les parties signataires conviennent d'affecter une partie de la contribution conventionnelle au financement de l'accès à ces certifications, que ce soit par la voie de la formation ou de la VAE et le cas échéant au développement de l'apprentissage sous réserve des dispositions législatives et réglementaires. Les parties signataires décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle. S'ajouteront à cette enveloppe de l'année N les éventuels reliquats issus des années N-2 et antérieures. Cette disposition se mettra en œuvre à partir de la collecte 2021 de la contribution conventionnelle, ainsi les fonds issus du 0.4 % de la collecte 2021 et qui n'auraient pas été consommés en 2021 et 2022 seront réaffectés en 2023 aux priorités ainsi définies. Pour les collectes antérieures à 2021, une décision sera prise en CPNEFP.

Les parties signataires peuvent également décider d'autres parcours de formation prioritaires éligibles à ce financement conventionnel dédié, en plus des priorités définies dans l'alinéa qui précède, en fonction des besoins de la branche. Dans ce cas, ils en établissent la liste et en définissent les modalités d'accès, au sein de la CPNEFP.

5.1.4. Spécificité des situations et des publics

5.1.4.1. Promouvoir l'accès à la formation pour les femmes

Le secteur de la propreté est un secteur particulièrement féminisé, avec une représentation différente hommes-femmes selon les niveaux de qualification. Ainsi, les femmes sont très majoritaires parmi les agents de services avec un taux de 73 %, d'employés (90 %) et de maîtrise administrative (93 %) ; elles sont à parts égales parmi les chefs d'équipes, et les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (54 %) et de cadres (65 %).

Afin de permettre une représentation plus équilibrée, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller :

- à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel ;
- à prendre en compte la proportion de salariés femmes pouvant accéder à un emploi classifié à un niveau supérieur ;
- à tenir compte dans l'organisation des formations de la particularité de l'organisation des chantiers et du cumul d'emplois des salariés ;
- à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers ;
- et par conséquent à augmenter le départ en formation des femmes pour leur permettre d'obtenir une reconnaissance de leurs qualifications, et d'accéder également à des postes où elles sont sous représentées, par exemple les postes à responsabilité.

5.1.4.2. Formation des salariés multi employeurs

Le secteur de la propreté a la particularité d'avoir un certain nombre de salariés avec plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents. Ces situations peuvent conduire à compliquer l'accès à la formation et son bon déroulement.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est multi-employeurs, les parties signataires demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation, et cela quelle que soit sa durée et ses modalités.

Dans le cas où le salarié bénéficie d'une action concourant au développement de compétences, et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation informera les entreprises concernées, en précisant la durée et les dates de formation du salarié. Ces dernières permettront ainsi la réalisation de l'action ou du parcours de formation.

Il en va de même quand le salarié est à l'initiative de sa formation et que la formation se déroule sur temps de travail.

5.1.4.3. Formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPNEFP mènera une réflexion en lien avec AKTO afin de déterminer les modalités communes de mobilisation de ce dispositif (parcours-type, formation ...).

5.1.4.4. Salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme

Le secteur de la propreté, en tant que secteur d'intégration sociale, insère des publics, dont certains peuvent se trouver en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme. L'analphabétisme est l'incapacité ou la difficulté à lire, écrire, compter, le plus souvent par manque d'apprentissage. Il se distingue de l'illettrisme, terme utilisé en France quand la personne a été scolarisée en français mais que cet apprentissage n'a pas conduit à la maîtrise de la lecture et de l'écriture ou que cette maîtrise a été perdue.

Considérant que la problématique de la lutte contre l'analphabétisme et de l'illettrisme relève de la responsabilité des pouvoirs publics, État et régions, les parties signataires souhaitent qu'elle soit prise en compte avant l'entrée en entreprise afin de permettre aux personnes concernées de mieux sécuriser leur future trajectoire professionnelle. Pour autant, et afin d'offrir aux entreprises et aux salariés la possibilité de se former,

la branche informera les entreprises des ressources pédagogiques spécifiques existantes sur les territoires les plus concernés (Île-de-France, Rhône-Alpes et PACA). Les parties signataires rappellent que le dispositif de la branche, la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), est construit pour répondre aux problématiques diversifiées d'accès aux savoirs de base des salariés, comme en témoigne l'expérience de la CPNEFP agissant en tant que jury de délivrance de ce certificat.

5.1.4.5. Travailleurs handicapés

Les organisations signataires recommandent aux entreprises, en application de la réglementation en vigueur, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification via notamment les certifications professionnelles de la branche.

Depuis 25 ans, un partenariat avec l'Agefiph a permis de développer l'emploi et la formation des travailleurs handicapés au sein des entreprises de propreté. Les parties signataires entendent poursuivre ce partenariat avec l'Agefiph notamment sur les axes suivants :

- de participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes handicapées ;
- de contribuer à l'intégration des personnes handicapées, particulièrement par la voie de l'alternance en développant des actions spécifiques, notamment en termes de modalités d'accueil adaptées en entreprise, de formation, de sensibilisation des CFA à cette thématique, notamment en direction de l'ensemble des apprentis ;
- de favoriser le maintien dans l'emploi les travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation ;
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment pour les seniors, et particulièrement le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la propreté constitue une priorité.

Les modalités du partenariat seront étudiées en CPNE.

5.1.4.6. Information et formation dans les TPE et PME

L'accès à la formation des salariés des TPE et PME est souvent plus difficile à organiser notamment par manque de temps et d'appropriation des dispositifs. Ainsi, la réforme de la formation professionnelle engagée par la loi du 5 septembre 2018 a donné aux opérateurs de compétences plusieurs grandes missions, dont le développement de la formation auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires demandent à l'opérateur de compétences d'intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche et sur toute modalité innovante. Le maillage territorial de l'OPCO constituera, à cet égard, une force de développement.

Ils demandent également à l'OPCO de construire, avec les branches, des formules pédagogiques, organisationnelles et financières, entre autres, qui soient attractives, simples, ciblées et opérationnelles, permettant un déploiement massif de formation des salariés des TPE et PME.

Dans ce cadre, l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation

et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail.

5.2. Jeunes, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion professionnelle

5.2.1. Politique d'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle vers les dispositifs de la branche

La branche se mobilisera sur les dispositifs favorisant l'orientation et l'intégration des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

5.2.1.1. Attractivité de la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'une alternance de qualité.

Ils souhaitent développer leur action dans trois directions :

- l'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire, les personnes en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi, et ce par le biais notamment de la mobilisation de partenariats (ex : cité des métiers ...) ;
- la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés ou certifiés pour les entreprises de la branche ;
- le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un titre ou un diplôme en apprentissage.

Les parties signataires souhaitent que l'opérateur de compétence construise, en ce sens, un partenariat avec l'État dans le cadre d'une convention cadre de coopération telle que visée à l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018, permettant, entre autres, la possibilité d'accès à tout type de public jeune et adulte, y compris les jeunes ni en emploi ni en formation (NEETS).

Dans ce cadre, ils insistent sur la large diffusion de l'information relative aux métiers de la propriété auprès de tous les opérateurs qui agissent sur l'information et l'orientation des publics, et en confient la réalisation à leur OPCO.

5.2.1.2. Développement de l'insertion par la voie de l'alternance

Les dispositifs d'insertion en alternance ayant démontré leur efficacité en termes d'insertion durable des publics et particulièrement des jeunes, les parties signataires rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les parties signataires privilégieront l'accès aux CQP/TFP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance.

Les parties signataires ambitionnent de développer plus amplement cette voie, en se fixant un objectif de progression de 10 % d'alternants en 3 ans (base AKTO 2019-2020), soit 6 850 contrats en alternance par an à horizon 2023, et pour ce faire souhaitent se doter d'une étude spécifique permettant d'identifier les besoins et pratiques des entreprises.

L'opérateur de compétences proposera en lien avec la branche aux entreprises un livret d'accueil spécifique aux salariés embauchés dans le cadre de contrats en alternance et travaillera à la rénovation éventuelle du dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en vue d'un plus grand déploiement au sein des entreprises.

Il s'agira d'ailleurs de développer la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissages. Les parties signataires fixent un objectif de 300 formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage par an d'ici 3 ans sous réserve de disposer d'une offre de formation renouvelée (ex : intégration du digital ...).

Un point annuel sera effectué en CPNE sur l'évolution du nombre de contrats en alternance et de formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage.

5.2.1.3. Passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels

Les parties signataires souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles, permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la "Maîtrise des compétences clés de la propreté", ou du socle de connaissances et de compétences, CléA.

Les parties signataires rappellent que, le secteur de la propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent pas un prérequis pour l'accès à l'emploi, mais c'est une forte recommandation considérant la sécurisation de leur trajectoire professionnelle.

Ces passerelles peuvent s'inscrire dans le cadre de différents dispositifs existants proposés par les pouvoirs publics et/ou par le service public à l'emploi. Ainsi, il en va notamment de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Le financement de ces formations est assuré par Pôle emploi et/ou les conseils régionaux. Les instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, pourront proposer des modalités de financement complémentaires à l'opérateur de compétences.

5.2.1.4. Publics de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : titre professionnel agent de propreté et d'hygiène, cap agent propreté hygiène, Bac pro hygiène propreté stérilisation, BTS métiers des services à l'environnement, titre certifié niveau 6 "Responsable développement hygiène propreté et services" et le titre niveau 7 "Manager du développement du multiservice associé à la propreté" ainsi que les TFP de la branche propreté. Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par alternance pour les jeunes.

L'apprentissage est la voie de formation diplômante ou certifiante privilégiée pour les jeunes, visant un titre ou un diplôme, pour se préparer aux métiers du secteur de la propreté et services associés.

Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes et aux adultes d'acquérir un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche. Les adultes pourront également accéder par cette voie aux titres et aux diplômes.

Les parties signataires rappellent la priorité qu'ils souhaitent donner aux opérateurs de la branche en ce qui concerne l'ensemble des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emplois.

5.2.1.5. Expérimentation et innovation par la voie de l'alternance

Afin de favoriser un développement de l'alternance et d'optimiser les parcours de formation en lien étroit avec le besoin des apprenants, les parties signataires souhaitent

se saisir d'opportunités pour construire des solutions innovantes les plus adaptées aux bénéficiaires, jeunes ou adultes ainsi qu'aux entreprises.

Par ailleurs, le principe d'égalité professionnelle femmes/hommes seront mises en avant dans les parcours des apprentis (sensibilisation aux stéréotypes sexués, cadre légal et réglementaire...).

5.2.1.6. GEIQ propreté

Les groupements d'entreprises pour l'insertion et la qualification (GEIQ) de la propreté, avec leurs multiples implantations territoriales, sont des entités créées et pilotées par des entreprises de propreté permettant d'insérer et qualifier des personnes via les dispositifs de l'alternance.

En lien avec les opérateurs de la branche propreté, les GEIQ propreté organisent les parcours de formation, accompagnent les personnes, font le lien avec les entreprises, pour préparer leur insertion durable. Les GEIQ de la propreté sont labellisés annuellement par la fédération des GEIQ et font l'objet d'une reconnaissance par l'État.

En cela, les GEIQ de la propreté participent activement à la politique de la branche visant le développement durable de l'insertion, notamment de publics éloignés de l'univers professionnel.

5.2.1.7. Tuteurs, maîtres d'apprentissage et fonction tutorale

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences et des qualifications de la branche.

Par ailleurs, les parties signataires considèrent que pour être tuteur ou maître d'apprentissage, le salarié concerné doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation.

Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs ou maître d'apprentissage tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, lorsque la formation vise un CQP/TFP de la branche, un diplôme de la filière propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la propreté (groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. La CPNEFP, pourra proposer les modalités et montants de prise en charge à la section paritaire professionnelle et/ou l'opérateur de compétences de la branche, qu'elles pourront réviser en tant que de besoin.

Ils demandent par ailleurs, à leur opérateur de compétences, en lien avec la CPNEFP et/ou la SPP, de faire des propositions, notamment en termes de formation adaptée et ciblée, visant le développement de compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en prenant en compte les spécificités du secteur.

5.2.1.8. Tuteurs externes

Les parties signataires considèrent que les pouvoirs publics devraient participer au financement des tuteurs externes dans la mesure où la problématique de l'intégration professionnelle des personnes éloignées de l'emploi relève d'une responsabilité partagée. La branche est à la disposition des pouvoirs publics pour mener une réflexion sur le tutorat externe.

5.2.2. Développement de l'apprentissage

5.2.2.1. Apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage des métiers spécifiques des entreprises de propreté pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signataires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises. Ces barèmes s'appliquent lorsque les qualifications visées portent sur les métiers de la propreté, c'est-à-dire les diplômes, titres, et TFP visés par l'article 5.2.1.4 du présent accord. Ces barèmes s'appliquent à partir des nouveaux contrats dont l'exécution a débuté à partir de l'extension de l'accord.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
- 18 ans	40 %	50 %	65 %
18/20 ans	55 %	65 %	80 %
21/25 ans	70 %	80 %	85 %
26 ans et +	100 %	100 %	100 %

Tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé à l'embauche, ou du Smic s'il est supérieur, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage pour les personnes de 26 ans et plus.

5.2.2.2. Soutien au développement de l'apprentissage et aux CFA propreté

Les parties signataires les encouragent l'ensemble des CFA publics et privés mobilisés sur les métiers de la propreté à poursuivre et amplifier le développement de l'apprentissage.

Ils s'accordent sur le principe de l'élaboration d'un coût au contrat, comme précisé par la loi, qui prenne en compte les besoins en fonctionnement, en équipement et investissement, notamment selon les besoins complémentaires d'accompagnement social et pédagogique dont ont besoin les jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour assurer leur réussite dans l'alternance, ainsi que de la mobilité dans le cadre du cursus pédagogique.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux règles définies par France compétence, la CPNEFP établira les niveaux de prise en charge de l'opérateur de compétences sur la base d'un forfait annuel par diplôme et par titre portant sur les métiers principalement.

Conformément au cadre légal, les investissements amortissables sur plus de 3 ans sont exclus des éléments constitutifs du coût au contrat.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent, que des participations financières aux dépenses d'investissement puissent être obtenues auprès des pouvoirs publics (collectivité, régions, ...) ainsi qu'auprès de l'opérateur de compétences au titre de l'article L. 6332-14.

Les parties signataires soulignent également que les frais de transport, d'hébergement et de restauration représentent des coûts importants et que leur prise en charge constitue un élément majeur de l'accès au contrat d'apprentissage pour des jeunes sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés, souvent dans des situations économiques et sociales difficiles. Ils appellent donc les pouvoirs publics nationaux et régionaux à accompagner le financement de ces frais à hauteur des besoins.

5.2.3. Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois

5.2.3.1. Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- 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.

5.2.3.2. Durée du contrat

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

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois pour les jeunes de moins de 25 ans 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, aux demandeurs d'emplois en recherche d'emploi depuis plus de 1 an, ainsi qu'aux bénéficiaires de divers dispositifs sociaux, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En ce sens, les parties signataires conviennent de 3 exceptions :

- a) le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou le socle de connaissances et de compétences, CléA ;
- b) le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus ;
- c) le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessitera, ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5, une expérimentation ou innovation spécifique le requiert.

5.2.3.3. Durée de la formation

Les parties signataires considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

L'article L. 6325-14 prévoit qu'un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :

- a) lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- b) pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;
- c) pour la mise en œuvre des CQP/TFP ;
- d) pour les parcours de formation réalisés par les GEIQ propreté ;
- e) ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5, une innovation spécifique le requiert.

Les parties signataires rappellent que les parcours de formation doivent être adaptés aux besoins pédagogiques et environnementaux de l'apprenant et rappellent par conséquent l'importance de son positionnement.

5.2.3.4. Forfaits horaires

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'opérateur de compétences de la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle, en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

Le forfait de prise en charge financière par l'opérateur de compétences concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est de :

- pour les CQP/TFP de la propreté :
 - 20 €/heure pour les CQP/TFP propreté ;
 - 34 €/heure dans le cadre des contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ propreté quel que soit le niveau et le public ;
- pour CléA : 20 €/heure ;
- pour l'accès aux formations relatives à l'acquisition de techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective : 20 €/heure ;
- pour tous les autres cas : 9,15 €/heure.

Ces prises en charge pourront être révisées en tant que de besoin par la CPNEFP de la propreté et s'entendent dans la limite des fonds disponibles.

Les parties signataires envisageront l'opportunité et la faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation.

5.3. Certification professionnelle de la branche : un moyen de sécurisation des parcours professionnels

5.3.1. Certifications délivrées par la branche propreté et services associés

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle des salariés en poste est la priorité. Le cadrage financier en sera donc contrôlé régulièrement par la CPNE et la SPP. Rappelant la nécessité de recrutement et d'insertion par l'emploi et la formation, ils accèdent aux transformations des CQP en TFP pour s'ouvrir à l'apprentissage. Il s'agira de s'assurer que le passage des TFP via la formation professionnelle continue pour les salariés reste à un niveau élevé, un suivi régulier sera effectué en SPP et CPNE.

Les parties signataires fixent d'ailleurs pour objectif d'avoir une augmentation du nombre de CQP/TFP de la branche propreté obtenus via la voie de la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur de 10 % d'ici 3 ans (base données OC 2019) soit 4 540 CQP/TFP par an à horizon 2023.

Pour les certifications de la branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple agent machiniste classique, AERP, chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de transition professionnelle. En outre il est recommandé aux entreprises de privilégier les CQP quand les autres dispositifs de formation et contrats sont mobilisables pour l'obtention de ces CQP (ex : contrats de professionnalisation, plan de développement des compétences, conventionnelle...).

Les parties signataires souhaiteraient pouvoir utiliser la terminologie "Titre de qualification professionnelle" au lieu de "Titre à finalité professionnelle" et à ce titre la CPNEFP sollicite les pouvoirs publics via un courrier adressé à la ministre du travail.

Les certifications ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la propreté et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance. En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

La certification professionnelle au sein de la branche se définit principalement par l'existence de la filière de certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle (TFP) et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP/TFP, la rénovation des CQP/TFP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la propreté.

Les parties signataires souhaitent faire évoluer les CQP en TFP afin de permettre à des publics et en particulier les jeunes de bénéficier, notamment via l'apprentissage, d'un parcours adapté dans un environnement éducatif propre à accompagner et sécuriser leurs parcours. C'est pourquoi, chaque CQP de la filière peut être transformé en un TFP équivalent sur décision des parties signataires. Il sera précisé pour chaque TFP de la profession « métier qualifié propreté ». Les anciens titulaires du CQP conservent les mêmes bénéfices attachés à la certification que les nouveaux titulaires du TFP correspondant. Le CQP et son TFP correspondant sont rigoureusement identiques à tout point de vue, qu'il s'agisse du métier visé, du périmètre des bénéficiaires potentiels, de l'objectif dans les parcours professionnels, des référentiels, des modalités d'évaluation et de certification, du positionnement dans la classification des emplois, etc. Ils ne diffèrent que sur un point : le CQP n'est pas à ce jour réglementairement éligible à l'apprentissage, alors que le TFP l'est, en tant que titre enregistré au RNCP ; l'éligibilité est identique sur tous les autres dispositifs.

Les CQP et TFP sont l'un des moyens privilégiés pour l'ensemble des salariés d'évoluer professionnellement et d'acquérir des compétences et des qualifications au sein de la profession.

La CPNEFP reste l'instance certificatrice pour les CQP et est co-certificatrice avec l'OC propreté pour les TFP.

L'observatoire des métiers et qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la propreté. À ce titre, une étude prospective sur les emplois et certifications, notamment sur l'impact du numérique, a été menée et ses résultats ont été présentés en 2019 à la CPNEFP. Des travaux de rénovation des CQP/TFP ont été engagés en ce sens.

Afin de promouvoir auprès des salariés, l'accès à la formation et le développement de la certification professionnelle de la branche, les parties signataires encouragent les entreprises à valoriser auprès des salariés certifiés, les nouvelles compétences et qualifications développées en leur permettant d'accéder, dans la mesure du possible, aux différents niveaux de qualification professionnelle.

5.3.1.1. CQP/TFP

I. Filière de CQP/TFP existante

La filière actuelle est constituée des CQP et/ou TFP suivants :

- agent machiniste classique en propreté (AMC) ;
- agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ;
- chef d'équipe en propreté (CEP) ;
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV) ;
- agent en maintenance multi technique immobilière (AMI) ;
- chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ;
- chef de site(s) (CS) ;
- responsable de secteur (RS).

Les salariés titulaires d'un titre ou d'un CQP/TFP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au titre ou CQP obtenu ci-après :

- AS3 avec le CQP/TFP agent machiniste classique en propreté (AMC) ;
- AQS1 avec le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP/TFP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques (LV) ;
- CE1 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté (CEP) ;
- CE2 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP/TFP chef de site(s) (CS) ;
- MP3 avec le CQP/TFP responsable de secteur (RS).

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires ont attribué un niveau, relatif à la nomenclature européenne à chaque CQP/TFP de la propreté, comme suit :

Certifications propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP AMC	3
CQP/TFP AERP	3
CQP/TFP LV	3
CQP/TFP CE	3
CQP/TFP AMI	3
CQP/TFP CEPMI	3
CQP/TFP CS	4
CQP/TFP RS	5

II. Cadre de référence des CQP/TFP

Les CQP/TFP de la propreté de la filière sont structurés avec 3, 4, 5 ou 6 blocs de compétences, selon les CQP/TFP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l'acquisition d'un CQP/TFP dans sa totalité ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur enregistrement au répertoire spécifique visé à l'article L. 6113-4 ou 6 du code du travail.

Trois types de référentiels structurent leur contenu : un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont construits, autant que faire se peut, de manière imbriquée, afin de favoriser l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi, et à titre d'exemple, le titulaire du CQP/TFP agent machiniste classique peut s'orienter vers le CQP/TFP chef d'équipe en propreté ou vers le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté. Il pourra bénéficier de parcours plus courts et d'exemptions de certaines évaluations de blocs dans les deux propositions d'orientation, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

Les parties signataires souhaitent qu'un bloc de compétences relatif à l'"attitude de service" en cas de coactivité avec les clients des donneurs d'ordre soit créé afin de renforcer les compétences nécessaires des salariés lorsqu'ils exercent leur activité.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sont en cours d'enregistrement, ou au répertoire spécifique le cas échéant.

III. Accès aux CQP/TFP de la propreté

Les CQP/TFP de la branche propreté ont pour objet, comme pour toute certification professionnelle, d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences et qualifications professionnelles. Ainsi, leur accès s'envisage soit par la validation des acquis de l'expérience, soit par un parcours de formation. L'ensemble des dispositifs de formation (dont le contrat de professionnalisation, la Pro-A, le CPF, etc.) seront mobilisés pour permettre l'accès aux CQP/TFP, à l'exception du contrat d'apprentissage pour les CQP, car ces derniers ne sont à ce jour réglementairement pas accessible par ce dispositif.

Toute personne, y compris des demandeurs d'emploi et des salariés d'une autre convention collective, peuvent accéder aux CQP de la propreté.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves de certification est instauré pour chaque personne candidate aux CQP/TFP de la propreté.

Le cadre des réformes successives, et particulièrement celle issue de la loi du 5 septembre 2018, amène les entreprises de 50 salariés et plus à financer la totalité des actions du plan de développement de compétences de leurs salariés, sur la conventionnelle et leurs seuls fonds propres. Ainsi, pour encourager les entreprises à investir et développer l'accès aux CQP/TFP pour un plus grand nombre de salariés, et pour permettre aux salariés de se saisir de leur trajectoire professionnelle dans le cadre du CPF, les parties signataires souhaitent que les parcours de formation visant les CQP/TFP soient au plus près des besoins des apprenants. Aussi ils demandent que chaque parcours de formation ait fait l'objet d'un positionnement en amont systématique, afin de l'adapter, voire de l'individualiser, tant en durée qu'en modalités.

IV. Financement des CQP/TFP

Dans la branche propreté : lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective nationale, son financement se réalise par l'employeur notamment, dans le cadre de ses fonds propres et des financements de l'OPCO désigné par la branche. Il s'agit notamment : des fonds issus de la contribution conventionnelle, particulièrement ceux consacrés aux priorités de la branche conformément à l'article 5.1.4 du présent accord ; pour les entreprises de moins de 50 salariés, prioritairement des fonds issus de l'article L. 6332-3, 2° du code du travail ; des fonds de la section financière « alternance » de l'OPCO pour le contrat de professionnalisation, la Pro-A, le contrat d'apprentissage (ce dernier pour les seuls TFP) ; des fonds mobilisés pour le CPF ; de tout autre dispositif de financement de la formation destiné aux demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non-salariés.

Il appartiendra à l'OPCO de rechercher et mobiliser toutes ressources afin de financer ou cofinancer l'accès aux CQP/TFP quels que soient le dispositif mobilisé et la taille de l'entreprise.

Hors branche propreté, lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'un employeur ne relevant pas du champ de la présente convention collective, il convient à l'employeur d'en assurer le financement, y compris par mobilisation de son OPCO de branche.

V. Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP/TFP, y compris VAE

Dans le cas de l'accès par la formation, l'évaluation des compétences et des qualifications professionnelles en vue de la validation de la certification est assurée, sous le contrôle de l'organisme certificateur, par une commission d'évaluation composée de deux évaluateurs.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP à l'organisme certificateur. Le retour sur expérience de la validation des acquis de l'expérience pour les CQP de la propreté, réalisée sur dossier de validation, a témoigné que très peu de personnes y avaient recours. Les parties signataires ont convenu donc de rénover le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification. Les parties signataires ont confié à l'organisme certificateur de la propreté cette mission. Ainsi, la VAE pour les CQP/TFP œuvrant (Cf annexe 2 avec liste des CQP/TFP concernés) se fait devant un jury par une mise en situation, au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien. Toutefois, et dans le respect du cadre légal, les parties signataires se réservent la possibilité de revisiter le process de la VAE en tant que de besoin pour les certifications de la branche, notamment pour les CQP/TFP non œuvrant. Ils recommandent de communiquer largement auprès des entreprises et des salariés sur l'opportunité de la démarche VAE ainsi renouvelée et adaptée.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP qui est le jury de délivrance des CQP/TFP. Le jury délivre tout ou partie des blocs de compétences de la certification. Dans le cas d'une validation partielle, ou d'un parcours de formation ou de VAE qui ne visait qu'une partie des blocs du CQP/TFP, les blocs validés sont acquis à vie. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent. Dans ce contexte, au même titre que la durée de validité de la certification, la durée de validité du bloc est celle figurant dans la fiche RNCP dans la rubrique "Date d'échéance de l'enregistrement".

Lorsque le CQP est acquis dans son intégralité par le candidat, un parchemin lui est adressé par l'organisme certificateur. Lorsqu'un bloc de compétences est acquis indépendamment, une attestation de validation de ce bloc lui est adressée par le même organisme.

La gouvernance des CQP/TFP est rappelée en annexe 1.

VI. Recours contre la décision de la CPNEFP

Si des candidats contestent la décision de la CPNEFP, constituée en jury, ils devront déposer une demande de recours écrite auprès de la CPNEFP via l'organisme certificateur, dans un délai de 3 mois après la communication écrite des résultats aux candidats.

L'organisme certificateur instruit ces demandes et saisit la CPNEFP, jury souverain, qui statue à nouveau puis transmet sa décision finale à l'organisme certificateur. Celui-ci informe les intéressés dans un délai de 3 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

5.3.1.2. Certificat relatif à la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP) et son articulation avec le socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA) défini par décret

Les parties signataires se sont engagées depuis une vingtaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la "maîtrise des écrits professionnels", dont l'objet était de permettre aux salariés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture et de l'écriture en lien avec leur activité professionnelle.

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les parties signataires ont construit un parcours de formation certifiant, la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la propreté.

La loi du 5 mars 2014 a instauré un nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail et qui se dénomme CléA.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, français langue étrangère, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de ce nouveau dispositif, les parties signataires ont souhaité l'articuler avec le certificat "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP), qui constitue un élément déjà très conséquent du socle CléA. La contextualisation de CléA au secteur de la propreté a intégré la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de CléA. En ce sens, les parties signataires par le biais de leur organisme certificateur ont enregistré la MCCP au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail.

Les parties signataires souhaitent que soit donnée une information visant la possibilité d'accès au socle commun de connaissances et compétences CléA aux salariés qui ont acquis le certificat MCCP.

Par ailleurs, les parties signataires fixent pour objectif une augmentation du nombre de candidats :

- à la MCCP de 10 % d'ici 3 ans (base données 2019 – OC propreté) soit 635 candidats par an à horizon 2023 ;
- à la CléA contextualisé propreté de 20 % d'ici 3 ans (base données 2019 – OC propreté) soit 90 candidats/an à horizon 2023.

Un point annuel sur l'évolution sera effectué en CPNEFP.

5.3.2. Passerelles avec les autres certifications

5.3.2.1. Passerelles avec les autres certifications

Dans la perspective de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d'encourager les évolutions professionnelles, d'optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

Dans tous les cas, la CPNEFP de la propreté émettra un avis pour la mise en œuvre de ces passerelles.

Dans ce cadre, la réglementation en vigueur prévoit des passerelles entre 2 CQP/TFP de la propreté "agent machiniste classique" et "agent en entretien et rénovation de la propreté" et le titre professionnel du ministère du travail "agent propreté hygiène".

Ainsi, les équivalences ou dispenses obtenues sont les suivantes :

I. – Pour l'obtention du titre professionnel : en formulant une demande auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les cas suivants :

- le titulaire des deux CQP/TFP "agent machiniste classique" et "agent d'entretien et de rénovation en propreté" obtiendra le titre professionnel "agent propreté hygiène" ;
- le titulaire du CQP/TFP "agent machiniste classique" obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) "Réaliser une prestation de nettoyage manuel" ;
- le titulaire du CQP/TFP "agent d'entretien et de rénovation en propreté" obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) "Réaliser une prestation de nettoyage ou de remise en état mécanisés" ;

II. – Pour l'obtention des CQP/TFP : en formulant une demande auprès de l'organisme certificateur de la propreté, dans le cas suivant :

- le titulaire du titre professionnel « agent propreté hygiène » obtiendra les deux CQP/TFP suivants : "agent machiniste classique" et "agent en entretien et rénovation de la propreté".

La mise en œuvre de ces passerelles s'envisage avec les référentiels tels qu'ils sont enregistrés actuellement au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit en conformité avec la réglementation en vigueur.

Des travaux visant des enjeux de même nature sont en cours concernant l'élaboration de passerelles entre les CQP propreté et le CAP agent-propreté-hygiène (APH). Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre ces travaux.

5.3.2.2. Permettre l'accès aux CQP/TFP de la branche aux apprentis préparant une autre certification dans les CFA propreté

Depuis 2007, la branche permet aux apprentis de passer, parallèlement à la préparation de leur certification cible, l'évaluation d'un CQP/TFP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP/TFP propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

5.3.2.3. Certifications professionnelles interbranches

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP devra être saisie pour toute demande de création d'une certification professionnelle interbranche qui comprendraient des blocs de compétences en lien avec les métiers de la propreté.

5.3.3. Organisme certificateur de la branche

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les parties signataires affirment la place de la branche et ont créé un organisme certificateur de la propreté.

5.3.3.1 Pilotage de la CPNEFP

La CPNEFP est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'organisme certificateur constitue une mission de la CPNEFP qui est organisée par la création en son sein d'un comité de pilotage de l'organisme certificateur, à l'instar de l'observatoire métiers et qualifications.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur a pour objet de :

- décider de la création, rénovation ou de la caducité de certificats de qualification professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation ;
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche propreté ;
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche ;
- délivrer les certificats de qualification professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre certificat propre à la branche ;
- statuer sur les recours éventuels des candidats ;
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des centres d'évaluations et des organismes de formation, et émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'organisme certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'organisme certificateur, au moins une fois par an.

5.3.3.2. Constitution de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur de la propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche d'une part et, d'employeurs d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les parties signataires de la propreté.

5.3.3.3. Missions de l'organisme certificateur et propriété intellectuelle

L'organisme certificateur de la propreté a deux grands champs d'actions :

I. – Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :

- la mobilisation, la formation et l'organisation des commissions d'évaluation ;
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance par la CPNEFP des CQP/TFP, de leurs blocs de compétences pris indépendamment ou de toute autre certification professionnelle de la propreté, ou en vue des recours éventuels ;
- pour garantir la qualité de la formation d'une part et des épreuves d'évaluation d'autre part, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure est établie et formalisée par l'organisme certificateur ;
- l'enregistrement des certifications de la branche, conformément aux avis de la CPNEFP, au RNCP et au répertoire spécifique mentionnée à l'article L. 6313-6 du code du travail, portés par France compétences ainsi que le suivi de cet enregistrement ;
- la transmission des informations nécessaires à France compétences et à la caisse des dépôts et consignation lorsqu'il y a lieu ;
- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires ;
- la promotion des certifications de la branche.

II. – Lorsqu'il le juge nécessaire ou à la demande de la CPNEFP, il fait des propositions à la CPNEFP concernant :

- l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'observatoire des métiers et qualifications de la propreté ;
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation, de certification en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'organisme certificateur conduira les travaux d'ingénierie nécessaires, avec l'appui, notamment financier et technique, de l'opérateur de compétences auquel la branche est affiliée. Conformément à l'article 5.3.1., les travaux de rénovation des CQP/TFP permettent d'intégrer les compétences nouvelles par exemple relatives à l'impact du numérique.

Toutes les certifications professionnelles créées par la CPNEFP relèvent de la branche, et les droits issus de ces certifications appartiennent à l'Organisme Certificateur, détenteur en particulier des droits de la propriété intellectuelle au sens de l'article L. 6113-4 du code du travail. Il s'agit à ce jour des CQP/TFP propreté, du titre "Responsable développement hygiène propreté services", de la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), ainsi que des certifications : "Acteur pré-

vention secours propreté" (APS), "Animateur prévention des troubles musculo squelettiques" (APTMS).

Le principe est le même pour les futures certifications créées par la branche.

5.3.3.4. Financement de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP/TFP propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'organisme certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'organisme certificateur peut recevoir des fonds complémentaires versés par l'opérateur de compétences, ou de toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les droits d'inscription sont perçus par l'organisme certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'organisme certificateur, les frais afférents à l'évaluation.

5.4. Moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

5.4.1. Observatoire des métiers et qualifications de la propreté et services associés

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP d'un comité de pilotage de l'observatoire.

L'observatoire a pour missions principales de :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche propreté (effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...) ;
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition des parties signataires et de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires, les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- actualiser, enrichir et promouvoir le répertoire des compétences ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à une GPEC de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques "compétences, emploi et formation" au niveau national et régional ;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;

- en lien avec l’organisme certificateur de la branche, conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d’ingénierie de formation et de certification ;
- outiller les entreprises, pour les aider à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public ;
- de valoriser les métiers de la propreté, leurs évolutions et les innovations du secteur.

L’opérateur de compétence finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l’observatoire, la réalisation des études, analyses et outils prospectifs. L’OPCO fournit une assistance technique à la production des travaux.

Les parties signataires demandent que l’OPCO et ses représentations territoriales disposent de compétences dédiées à l’animation régionale des observations prospectives sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et à l’exploitation et à l’analyse des données statistiques en matière d’emploi et de formation.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l’observatoire :

- définit le programme de travail annuel et les budgets nécessaires ;
- effectue le suivi et la validation des travaux ;
- garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- détermine les modalités de communication en collaboration avec l’OPCO.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l’observatoire, au moins une fois par an.

Des réunions spécifiques de la CPNE FP seront organisées afin de présenter l’état d’avancement des travaux et les résultats.

Une réunion sera notamment organisée à l’automne 2021 afin de définir l’orientation à donner en termes d’organisation en fonction des travaux menés par l’opérateur de compétences.

5.4.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- les projets des salariés, pour encourager l’accès à la formation, pour développer leurs compétences et leurs qualifications selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

5.4.2.1. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d’une démarche de gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences (GPEC) ou de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la propreté, il est nécessaire de disposer d’un outil simple, facile d’accès et accessible au plus grand nombre d’entreprises, quel que soit leur taille et implantation. Ainsi, les parties signataires conviennent, de mettre à disposition des entreprises un outil simple de diagnostic qui devra les aider à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d’identifier les besoins en développement des compétences et

qualifications qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Ainsi, les parties signataires, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation ou de gestion des emplois et des parcours professionnels, visant très concrètement au développement de la formation et des compétences pour les salariés, et en particulier les CQP/TFP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Les parties signataires attendent de l'OPCO une offre de services adaptée pour ces entreprises relevant de la branche.

5.4.2.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il assure notamment l'information du salarié sur les dispositifs à sa disposition, et tout particulièrement sur : la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements ou co-investissement de ce compte de la part de l'employeur, le conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article 5.1.2.5 du présent accord.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation mandat syndical, etc.) ou encore après un arrêt maladie de plus de 6 mois.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Le code du travail précise que le salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Néanmoins, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet, par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie par le code du travail.

Afin de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels et au regard de l'organisation atypique du secteur, notamment les contrats multi employeurs et de l'activité sur le site du client, la périodicité des entretiens professionnels prévue par le code du travail est aménagée. Ainsi, sous réserve des accords collectifs d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur à minima une fois tous les 3 ans.

Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31 décembre 2021, la périodicité de l'entretien professionnel est aménagée avec la réalisation par l'employeur d'au moins 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre de la fiche de souhait visée à l'article 6.2.5 de la CCN qui s'appellera formulaire de liaison, le modèle de cette dernière figurant en annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN

sera actualisé afin de tenir compte de cette possibilité. Il est rappelé que l'employeur transmet 2 fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au comité social et économique.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...).

Des spécificités sont prévues à l'article 5.4.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif.

5.4.2.3. Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 CCN)

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Cet entretien constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail et de l'article 5.4.2.2 de la CCN ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1, II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines et l'article 5.4.2.2 de la CCN.

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous suivant les dispositions de l'article 5.4.2.2 de la CCN et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Pour rappel, chaque entreprise sortante s'engage à remplir l'annexe 2 de l'article 7 de la présente CCN, le "passeport professionnel", avec la mention d'une part, des dates de convocation à l'(aux) entretien(s) professionnel(s), et d'autre part, des actions de formation et/ou promotion réalisées.

5.4.2.4. Rôle de l'encadrement

La GPEC est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue une disposition clé pour mieux identifier les besoins des salariés et mieux cibler les actions à mettre en œuvre.

I. L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

II. Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. À cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

Dans la perspective d'une meilleure appropriation, les parties signataires invitent les entreprises à former leur encadrement de proximité sur ces dispositifs.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'encadrement dans la remontée des besoins en formation exprimés par les salariés via le formulaire de liaison et du développement de la formation de l'encadrement de proximité.

5.4.2.5. Association du CSE

Il est rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés et conformément aux dispositions légales, le comité social et économique (CSE) doit être consulté et émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à défaut d'accord collectif, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

En l'absence d'accord d'entreprise organisant la périodicité de cette consultation différemment, celle-ci a lieu tous les ans.

La formation représente un outil d'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences et qualifications permettant, ainsi aux salariés d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnels.

L'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales (BDES), obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur met à la disposition du CSE. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives dans le cadre des dispositions légales.

5.5. Développement territorial

5.5.1. Contrats d'objectifs et partenariats régionaux

Les parties signataires veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, ou tout autre type de partenariat, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Le contexte et l'esprit de la réforme impulsée par la loi de septembre 2018 renforcent cette nécessité. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle notamment, dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, particulièrement concernant les investissements amortissable sur plus de 3 ans, non pris en compte dans le calcul du coût au contrat en référence au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification.

Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, mais également les actions visant l'information et l'orientation des publics, dans le cadre du service public régional d'orientation.

Les parties signataires rappellent que les membres de la CPNE FP se réuniront en comité technique pour être associé à la rédaction des prochains COT (contrat d'objectifs territorial) et/ou COEF (contrat d'objectifs emploi formation).

5.5.2. Réseau de proximité de l'OPCO désigné par la branche

Les parties signataires rappellent que le réseau historique et actuel de l'opérateur de compétences de la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils désirent maintenir et renforcer les actions territoriales développées par leur opérateur de compétences.

5.6. Rôle des instances représentatives et paritaires

5.6.1. Instances représentatives et paritaires de l'entreprise

À défaut d'accord collectif et dans le cadre des dispositions légales, la consultation annuelle du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Lors de cette consultation, le CSE est consulté sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Pour ces consultations, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, via la BDES (base de données économiques et sociales, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés) des informations, notamment, sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place d'une commission qui sera dédiée aux questions de formation professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

5.6.2. Négociation de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation, comme notamment l'égal accès à la formation de toutes les catégories socio-professionnelles ainsi que l'égalité homme-femme et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

5.6.3. Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la propreté sont :

5.6.3.1. En matière de certification professionnelle

- elle est l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche et co certificatrice pour les titres à finalité professionnelle. Elle constitue le jury souverain également en cas de recours (art. 5.3.1.1, VI) ;
- elle constitue l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 5.3.3.1.

5.6.3.2. En matière de financement

- concernant les actions financées dans le cadre des sections légales de l'OPCO, et en lien avec la section paritaire professionnelle de la propreté de l'OPCO, les forfaits de prise en charge concernant les actions relatives aux parcours de formation, aux évaluations et à l'accompagnement :
 - des contrats de professionnalisation ;
 - de Pro-A ;

- elle définit le niveau de prise en charge au contrat pour le financement des contrats d'apprentissage ;
- concernant les actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle :
 - elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application du dernier alinéa de l'article 5.1.3, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l'article 5.1.4 ;
 - elle définit, avec l'appui technique de la section paritaire professionnelle de la propriété au sein de l'OPCO compétent, les modalités de financement des actions de formation, visées aux 2 derniers alinéas de l'article 5.2 ;
 - elle définit les modalités d'acomptes de la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions légales et réglementaires ;
 - elle peut proposer des modalités de financements complémentaires pour les formations des demandeurs d'emplois.

5.6.3.3. En matière de contractualisation avec l'OPCO

- elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développements des emplois et des compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ et des contrats d'objectifs (COET, COEF...) de son champ d'activités, et de toute autre type de contractualisation en lien avec son champ de compétences, emploi et formation ;
- elle doit être consultée dans le cadre des conventions-cadre de coopération avec l'État, prévues à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

5.6.3.4. En matière d'observation, étude et prospectives métiers et qualifications, et d'évaluation

- elle fait également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications de la propriété ;
- elle conduit, avec l'observatoire des métiers et qualification, les évaluations nécessaires aux décisions et ajustements de sa politique.

5.6.3.5 En matière de travaux à conduire, à faire réaliser par l'opérateur compétent, l'OPCO ou l'organisme certificateur (liste non exhaustive)

- réaliser une étude spécifique permettant d'identifier les besoins et pratiques des entreprises en matière d'alternance ;
- rénover le dispositif de lutte contre l'illettrisme et d'accès aux connaissances et compétences clé ;
- construire un dispositif de e-learning de démystification du numérique et visant la création du compte CPF ;
- envisager l'opportunité et faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation (art. 5.2.3.4), et faire des propositions concrètes.

La CPNEFP se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications se réunit au moins 2 fois par an, pendant la première période triennale. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la fédération des entreprises de propriété (FEP).

5.7. Dispositions financières

5.7.1. Collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Conformément à l'article L. 6131-1 du code du travail, les employeurs doivent effectuer :

- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

Les sommes sont recouvrées conformément aux mesures législatives et réglementaires.

À l'exception du solde mentionné au II de l'article L. 6241-2 (solde de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4), ces contributions sont reversées à France compétences.

Elles sont destinées au financement (articles L. 6331-2 et L. 6331-4 du code du travail) :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du compte personnel de formation.

5.7.2. Contributions supplémentaires de la branche propreté

Conformément au droit en vigueur et de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la collecte et le recouvrement de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 sont réalisées par l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.1.3, pour les entreprises de 11 salariés et plus ;
- les versements volontaires dédiés au développement de la formation, permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

5.7.2.1. Fonds de la contribution conventionnelle de la propreté

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.1.3, il est prévu une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute de l'exercice concerné pour les entreprises de 11 salariés et plus, à verser par voie d'acomptes, dont les modalités sont définies par la CPNEFP de la branche, à l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cette assiette d'acomptes est calculée sur la masse salariale de l'année N – 1 telle que déclarée pour la CUFP. Le solde de la contribution conventionnelle assise sur la masse salariale brute de l'année N sera versé avant le 1^{er} mars de l'année N + 1.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, cette contribution conventionnelle fait l'objet d'une section financière dédiée à la branche, au sein de l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche.

Ces sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle, et exclusivement dédiées au bénéfice des entreprises de propreté et de leurs salariés, font l'objet d'une comptabilité et suivi budgétaire distincts du régime des sections financières légales.

5.7.2.2. Versements volontaires de l'entreprise

Les entreprises pourront verser des fonds à l'opérateur de compétences de la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d'actions en lien avec la formation et des prestations y afférant.

Ces fonds ne font pas l'objet de mutualisation.

5.7.3. Recherche de fonds complémentaires

Compte tenu des nouvelles missions et du champ de financement des opérateurs de compétences et de la réduction des fonds mutualisés disponibles pour la formation des salariés, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus, les parties signataires insistent sur le rôle majeur de leur opérateur de compétences à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires, notamment dans le cadre du plan d'investissement des compétences et de leur déclinaison régionale. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente convention collective nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passations de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

5.8. Opérateur de compétences de la branche

Les parties signataires rappellent ainsi leur attachement à ce que la section paritaire professionnelle de la propreté poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation avec l'expertise et la proximité requises connues et reconnues par les entreprises de propreté, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche propreté, comme l'organisme certificateur de la propreté.

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Éducation nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 30 ans. La réforme de la formation professionnelle place les opérateurs de compétences au sein de ce partenariat en les rendant signataires de ces conventions. La branche propreté souhaite donc que l'opérateur de compétences de la branche puisse se saisir de cette nouvelle opportunité afin de lui permettre de poursuivre le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective. »

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Homogénéité des règles conventionnelles à toutes les entreprises

L'objet du présent avenant relatif à la formation professionnelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises de propreté, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés (hors dispositifs et dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés). En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 4 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi. Il entrera en vigueur un jour franc suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Villejuif, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Gouvernance de la certification dans la branche de la propreté, pour un CQP et un titre

- L'organisme certificateur au plan formel

- Pour un CQP

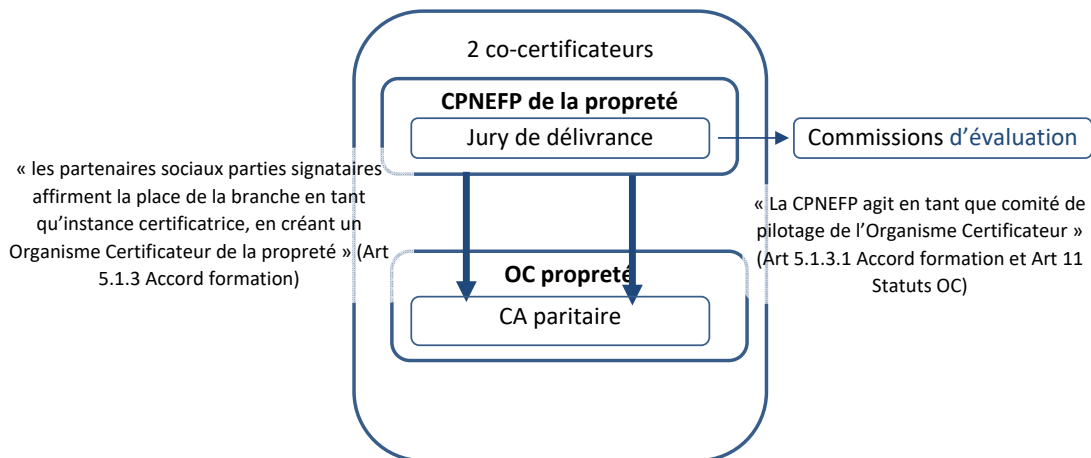
Selon l'article L6113-4 du code du travail, un CQP est établi par la CPNE (en l'occurrence la CPNEFP de la propreté) qui en outre détermine la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle, en l'occurrence l'OC propreté.

- Pour un Titre désigné « TFP » dans la propreté

Un titre est créé par un organisme certificateur légal disposant de la personnalité morale, en l'occurrence l'OC propreté.

- L'option de désigner deux co-certificateurs : CPNEFP + OC propreté

Organigramme de la gouvernance pour les CQP/ TFP de la propreté



Annexe 2 CPQ/TFP œuvrant

Conformément à l'article 5.3.1.1 du présent accord, la branche établit la liste des CQP/TFP dits « œuvrant » dont le process de validation via la VAE se fait par une mise en situation au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien :

- CQP/TFP agent machiniste classique en propreté ;
- CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté ;
- CQP/TFP chef d'équipe en propreté ;
- CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur ;
- CQP/TFP agent en maintenance multitechnique immobilière.

Avenant n° 20 du 11 mai 2021

à l'accord du 25 juin 2002
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2150701M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de l'article L. 2241-15 du code du travail portant sur les modalités de révision des classifications et de l'article 4 de l'accord de branche sur les salaires du 20 septembre 2017, les parties signataires avaient convenu d'ouvrir une réflexion sur une révision de la classification des emplois.

Partant du constat que le secteur est encore insuffisamment attractif même si la branche a su développer des atouts en particulier en termes d'emploi et de professionnalisation de salariés sans qualification initiale (nombreuses certifications de branche, lutte contre l'illettrisme, GEIQ...etc.). Il apparaît nécessaire que les entreprises œuvrent à la fidélisation des salariés, notamment par le développement de leurs compétences professionnelles.

En concluant cet avenant à l'accord sur les classifications du 25 juin 2002, les signataires réaffirment leur objectif de favoriser une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de la branche de la propreté.

Cet avenant s'inscrit dans la revalorisation des métiers essentiels dits de la « 2^{de} ligne » dans le contexte de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » et dont font partie les salariés de la branche. En effet, pendant la crise sanitaire, les salariés ont constitué un maillon essentiel en contribuant

à préserver l'hygiène et la salubrité des lieux privés et publics et la santé des personnes. Ainsi cet avenant et notamment les dispositions prévoyant un passage automatique entre les premiers échelons de la grille de classifications est une première marche vers l'évolution professionnelle et salariale de ces métiers.

Les parties signataires ont souhaité mettre à jour les classifications sans pour autant modifier le dispositif existant, ni dénaturer la structure de la grille. Du fait du transfert conventionnel (art. 7 de la CCN [convention collective nationale]), il fut également nécessaire de conserver des grilles de classifications aisément transposables d'une entreprise à une autre.

Ainsi, il a été décidé notamment :

- de maintenir les filières exploitation, administrative et cadre en améliorant leur lisibilité, leur cohérence et en y appliquant le genre féminin ;
- de mettre en place, sous condition d'acquisition de 1 an d'expérience professionnelle, un passage automatique entre les 2 premiers échelons de la grille des agents de service ;
- et d'actualiser les critères classants.

Concernant la liste non exhaustive des emplois repères figurant en annexe de l'accord sur les classifications du 25 juin 2002, les parties signataires s'engagent à poursuivre les discussions dès le 2nd semestre 2021 afin d'approfondir ce sujet en prenant notamment en compte les milieux sensibles. En ce sens, un groupe technique paritaire de travail sera constitué.

En application de l'article L. 2241-15 du code du travail, les critères d'emplois et leur classification ont été élaborés et analysés afin, notamment, d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de promouvoir la mixité des emplois et de corriger les critères susceptibles d'induire des discriminations en raison du sexe.

Seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi ont été prises en compte. Conformément aux dispositions de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2021, les femmes et les hommes doivent être en mesure de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

Il est convenu dans cet avenant les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modifications apportées au préambule de l'accord du 25 juin 2002

Le dernier alinéa du préambule est ainsi modifié :

- « Cet accord comporte 5 chapitres et 1 annexe :
- Chapitre 1^{er} – Dispositions générales ;
 - Chapitre 2 – Définition des classifications ;
 - Chapitre 3 – Grilles de classification ;
 - Chapitre 4 – Rémunérations minimales hiérarchiques ;
 - Chapitre 5 – Liens entre formation et classification ;
 - Annexe – Guide d'accompagnement des classifications. »

Article 2 | Modifications apportées au chapitre 1^{er} » Dispositions générales »

1. L'article 2 « Classement » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés dans les chapitres 2 et 3 du présent accord en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant au contenu des missions dans l'entreprise.

Les classifications portant sur les emplois s'appliquent indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification.

La mise en œuvre des évolutions de cette classification doit assurer le maintien de la rémunération mensuelle brute correspondant à un horaire contractuel identique. À cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel antérieurement perçu pour un horaire contractuel identique.

La mise en place des évolutions de cette classification au sein des entreprises fera l'objet d'une information – consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe. »

2. L'article 4 « Révision des rémunérations minimales hiérarchiques » est modifié de la façon suivante :

Au dernier alinéa, les mots « échelon 1 » sont remplacés par les mots « échelon professionnel ».

3. Il est inséré après l'article 4 un nouvel article 5 « Règle de conversion » ainsi rédigé :

« Article 5 | *Règle de conversion*

La transition entre la version antérieure de la grille de classification des agents de service et celle introduite par le présent avenant est assurée de la manière suivante :

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant l'intitulé des échelons de la grille "Agents de service" du 1^{er} niveau de la filière exploitation est modifié de la façon suivante :

- l'agent de service échelon 1 (AS1) devient l'agent de service échelon professionnel (ASP) ;
- l'agent de service échelon 2 (AS2) devient l'agent de service échelon confirmé (ASC) ;
- et l'agent de service échelon 3 (AS3) devient l'agent de service échelon confirmé spécialisé (ASCS).

Les intitulés des échelons et des niveaux des autres grilles de classification restent inchangés ainsi que la liste des emplois repères.

Afin de permettre la conversion entre l'ancienne grille de classification des agents de service et la présente grille et en tenant compte des principes énoncés à l'article 3 du chapitre 2, les parties signataires mettent en place la règle suivante à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023 :

- pour les salariés positionnés à l'échelon AS1 (colonne A ou B) : conversion automatique à l'échelon ASP (colonne A ou B) ; ou positionnement à l'échelon ASC (colonne A ou B) si le salarié justifie d'une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an, celle-ci s'appréciant dans la branche de la propreté suivant les conditions fixées à l'article 4.7.6 de la CCN "prime d'expérience" ;
- pour les salariés positionnés à l'échelon AS2 (colonne A ou B) : conversion automatique à l'échelon ASC (colonne A ou B) ; ou positionnement à un échelon supérieur en fonction de l'emploi réellement exercé et eu égard aux critères classants ;
- pour les salariés positionnés à l'échelon AS3 (colonne A ou B) : conversion automatique à l'échelon ASCS (colonne A ou B) ; ou positionnement à un échelon supérieur en fonction de l'emploi réellement exercé et eu égard aux critères classants. »

4. L'article 5 « Révision » devient l'article 6.

5. L'article 6 « Dénonciation » devient l'article 7.

6. L'article 7 « Entrée en vigueur » devient l'article 8.
7. L'article 8 « Observatoire de suivi » devient l'article 9.
8. L'article 9 « Dépôt-Extension » devient l'article 10.

Article 3 | Modifications apportées au chapitre 2 « Définition des classifications d'emploi »

1. Le 3^e alinéa de l'article 2 « Méthode de classement » est remplacé par l'alinéa suivant :
« Les emplois repères figurant dans cet accord constituent une liste non exhaustive et un seuil minimum de positionnement et feront l'objet d'une actualisation. »
2. L'article 3 « Évolution de carrière au travers de la grille » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La classification facilite les changements de qualification au sein d'une même filière ou d'une filière à une autre, en fonction des évolutions des postes ou des connaissances complémentaires acquises et utilisées.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle en particulier des agents de service avec un déroulement de carrière et une visibilité plus importante sur leur parcours professionnel, il est prévu :

1. Passage automatique de l'ASP vers l'ASC

Il est créé un passage des salariés de l'échelon ASP (agent de service professionnel, colonne A ou B) vers l'échelon ASC (agent de service confirmé, colonne A ou B) selon l'une des modalités suivantes :

- soit, le positionnement à l'échelon ASC est la conséquence des missions réellement effectuées par le salarié dans l'emploi eu égard aux critères classants de l'ASC, tels que définis dans la grille de classification des agents de service (AS) ;
- soit le salarié possède une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an, celle-ci s'appréciant dans la branche de la propreté suivant les conditions fixées à l'article 4.7.6 de la CCN « prime d'expérience ». Dans cette hypothèse, le salarié sera automatiquement positionné de l'échelon ASP (colonne A ou B) à l'échelon ASC (colonne A ou B) le 1^{er} jour du mois suivant l'acquisition d'un 1 an d'expérience professionnelle telle que définie à l'article 4.7.6 de la CCN.

2. Évolution facilitée de l'ASC vers l'ASCS

Il est mis en place une évolution facilitée de l'échelon ASC vers l'échelon ASCS avec l'étude en priorité, avant tout recrutement externe, de la candidature des ASC (agent de service confirmé) de l'entreprise à un poste relevant de l'échelon ASCS (agent de service confirmé et spécialisé), lorsque ces salariés ont notamment suivi la formation ASCS qui sera définie par la branche en conformité avec le référentiel des compétences élaboré par la CPNEFP.

Par ailleurs, le modèle de fiche de souhaits prévu à l'annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN est modifié afin de tenir compte de la possibilité pour le salarié d'exprimer ses demandes en matière de formation et d'évolution professionnelle ; ce document est rebaptisé "formulaire de liaison" et remis par l'employeur aux salariés 2 fois par an. Aussi, l'employeur tiendra notamment compte de ce formulaire de liaison.

La classification s'attache à reconnaître et à traduire l'élargissement des activités tout en préservant l'activité principale de l'entreprise de propreté. Il est donc nécessaire de distinguer les salariés qui exercent une activité unique de ceux qui seraient amenés à réaliser des activités diversifiées de façon habituelle associées à la propreté.

L'entreprise qui proposera à ses salariés en poste une modification substantielle de leur emploi en vue d'une évolution vers des emplois intégrant des prestations associées, tiendra compte des compétences acquises et des souhaits exprimés à travers le formulaire de liaison prévu à l'article 6.2.5 de la CCN et à l'annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN. Elle accompagnera, si besoin est, les salariés concernés par des actions de formation professionnelle. Cette évolution devra faire l'objet d'un accord exprès des salariés concernés, aucun salarié ne pouvant être sanctionné pour avoir refusé dans ce cadre une modification substantielle de son emploi.

Tout salarié est garanti de ne pouvoir être sanctionné dès lors que l'exercice des prestations associées est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses ou l'exercice d'un emploi dans une autre entreprise. »

Article 4 | Modifications apportées au chapitre 3 « Grilles de classifications »

Le chapitre 3 « Grilles de classifications » est réécrit de la façon suivante :

« Chapitre 3 Grilles de classification

Filière exploitation

Agents de service et chefs d'équipe

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière exploitation comporte 4 niveaux, eux-mêmes détaillés en 3 échelons. Les emplois du 1^{er} niveau sont intitulés agents de service, ceux du 2^e niveau, agents qualifiés de service, et ceux du 3^e niveau, agents très qualifiés de service. Le 4^e niveau, d'encadrement intermédiaire, distingue, quant à lui, les chefs d'équipe.

Pour chaque niveau, il est mis l'accent en particulier sur un critère. Ainsi, pour le niveau I, le critère privilégié est celui de l'autonomie/initiative. Pour le niveau II c'est celui de la technicité et pour le niveau III c'est celui de la responsabilité.

Les critères pour un échelon donné sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondants aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Le chef d'équipe échelon 1 est amené à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées. Les chefs d'équipe échelons 2 et 3 sont amenés à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté et/ou une ou des activités de prestations associées.

(Voir page suivante.)

Grille de classification d'un agent de service (AS)

Niveau	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Agent de service	Professionnel (ASP)	Il/elle assure des prestations à partir d'instructions précises, sous le contrôle de sa hiérarchie.	Il/elle effectue des travaux d'entretien courant, consistant en un enchaînement de tâches simples et répétitives, d'exécution facile, reproductibles après simple démonstration. Le matériel électrique est d'utilisation simple.	
	Confirmé (ASC)	Soit : le/la titulaire bénéficie du passage automatique à l'échelon ASC dès lors qu'il/elle a une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an telle que définie à l'article 4.7.6 de la CCN « prime d'expérience ».		
		Soit : l'emploi exige que son/sa titulaire réunisse les conditions suivantes :		
		Il/elle doit pouvoir déchiffrer les consignes écrites. Il/elle transmet de l'information à sa hiérarchie, notamment celle relative à la bonne exécution de sa prestation et celle en provenance des utilisateurs.	Il/elle effectue les mêmes travaux que l'ASP.	Il/elle est en mesure d'assurer une des deux missions suivantes : - ou il/elle ouvre et ferme par tous moyens le site pour les besoins de l'accomplissement des prestations, - ou il/elle effectue régulièrement, en l'absence de chef d'équipe présent sur le site, la liaison avec le/la responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables de l'ensemble du site ou pour distribuer des produits préparés.
	Confirmé spécialisé (ASCS)	Il/elle prend des initiatives dans le cadre des instructions reçues, décèle les difficultés et les transmet à sa hiérarchie.	Il/elle connaît, maîtrise et applique des méthodes de travail et des procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité. Ceux-ci sont acquis notamment par l'expérience et/ou par des formations obligatoires.	Il/elle assure les mêmes missions que l'ASC (décrites ci-dessus).

Caractéristique générale

Aptitude de service

Il/elle tient en état de propreté sa présentation, son matériel et son espace de rangement, Il/elle communique avec les utilisateurs pour accomplir sa mission.

(Voir page suivante.)

Grille de classification d'un agent qualifié de service (AQS)

Niveau	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Agent qualifié de service	1	Il/elle organise les travaux relevant de ses activités, à partir d'instructions générales.	Il/elle maîtrise et utilise, pour la réalisation de travaux diversifiés relevant de ses activités, une combinaison de techniques de travail, acquises par formation, par expérience ou sanctionnée par un titre, un diplôme ou une certification de branche. Ces techniques sont nécessaires pour l'obtention d'un résultat.	
	2	Il/elle propose à sa hiérarchie des moyens et des méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations.	Il/elle utilise des méthodes et procédures complexes, des techniques connexes, acquises par une formation appropriée obligatoire ou par une expérience validée ou reconnue.	Il/elle a la responsabilité de l'entretien du matériel utilisé.
	3	Il/elle choisit, sous le contrôle de son/sa supérieur(e) hiérarchique, les moyens et méthodes à utiliser, et peut les adapter à la situation de travail.		Il/elle organise son travail. Il/elle doit être en mesure d'apprécier le contrôle de la prestation exécutée.

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/elle communique avec le/la client(e) et peut régler un problème technique permettant de satisfaire la qualité de la prestation.

(Voir page suivante.)

Grille de classification d'un agent très qualifié de service (ATQS)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent très qualifié de service	1	Il/elle choisit les moyens et les méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations, et les adapte à la situation de travail.	Les prestations nécessitent des travaux de haute technicité ou des opérations complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il/elle peut transmettre à un(e) salarié(e) moins confirmé(e).	Il/elle a la responsabilité de l'entretien et de la maintenance des matériels complexes qu'il/elle utilise et qui sont présents de façon constante sur le site. Il/elle organise son travail. Il/elle peut transmettre son savoir, et il/elle est en mesure d'apprécier le contrôle global de la prestation exécutée.
	2		Les acquis permettent l'exécution de prestations complexes et combinées des plus délicates.	Il/elle agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et peut proposer des actions complémentaires. Il/elle évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
	3		La connaissance des moyens d'exécution et d'accomplissement des prestations est complète.	Il/elle rédige des rapports et les transmet à sa hiérarchie.

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/elle recueille, informe, conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client[e] et hiérarchie).

(Voir page suivante.)

Grille de classification d'un Chef d'équipe (CE)

Niveau	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Chef d'équipe	1	Il/elle suit et adapte des directives précises et impératives.	Il/elle participe aux travaux. Il/elle applique des méthodes de base d'animation d'équipe.	Il/elle assure la coordination d'une équipe relevant des qualifications ASP à ASCS et la bonne exécution des travaux. Il/elle veille au respect de la discipline et des consignes d'hygiène et de sécurité.
	2	Il/elle peut prendre des initiatives afin de résoudre les problèmes et rechercher les solutions.	Il/elle peut participer aux travaux. Il/elle connaît et applique les méthodes de travail propres à ses activités et procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité.	Il/elle gère et adapte les moyens mis à sa disposition.
	3	Il/elle réalise ses missions à partir des directives données.	Il/elle connaît et maîtrise les méthodes de travail pour des activités diversifiées. Il/elle sait les traduire en méthode d'animation d'équipe. Il/elle peut participer à la mise en place de projets qui touchent à l'organisation des opérations, missions ou prestations d'équipe.	Il/elle est responsable des objectifs et des résultats à atteindre.

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client[e] et hiérarchie).

Filière exploitation

Agents de maîtrise

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. Le critère aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant au classement de l'emploi renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière maîtrise comporte 5 échelons.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

(Voir page suivante.)

Grille de classification d'un Agent de maîtrise exploitation (MP)

Caractéristique générale	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : il/elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	Ci-contre, exigences de l'emploi communes à l'ensemble des échelons de ce niveau :	Il/elle agit en conformité aux directives globales de sa mission. Il/elle prend des décisions déléguées.	Il/elle exerce des fonctions techniques, commerciales et/ou d'encadrement.	Il/elle organise le travail, choisit les moyens et les matériels à utiliser en tenant compte des coûts.
	MP1	Il/elle assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques. Et/ou il/elle participe à l'élaboration des programmes d'exécution et fait des propositions sur les moyens à mettre en œuvre pour réaliser le cahier des charges.	Il/elle sait faire et gérer un budget à partir de critères techniques ou économiques. Et/ou il/elle possède les connaissances permettant de sélectionner et utiliser des méthodes, procédures, produits et équipements qu'il/elle sait adapter et transformer en tenant compte des contraintes.	Il/elle organise et contrôle les travaux d'exécution sur un ou plusieurs sites, encadre et anime les équipes de travail, assure le respect des consignes de sécurité.
	MP2	Il/elle peut prendre des initiatives pour apporter des modifications ponctuelles ou des mesures ou actions préventives correctrices des programmes d'exécution et participe aux études.	Il/elle organise et anime notamment des rencontres client.	Il/elle fait respecter les objectifs pour atteindre les résultats et les normes qualitatives et quantitatives.
	MP3	Il/elle assure les relations commerciales avec le client quant aux interventions réalisées. Et/ou il/elle peut apporter une assistance technique et conseiller soit les clients soit les services concernés pour définir les besoins et les programmes d'exécution.	Il/elle sait comprendre des études complexes et diversifiées. Il/elle possède les connaissances et l'expérience permettant d'assurer la gestion et le suivi des travaux et interventions. Et/ou il/elle sait rechercher les adaptations et les solutions compatibles entre elles pour que les travaux soient conformes aux objectifs définis et aux résultats attendus.	Il/elle assure et veille à l'efficacité des travaux et moyens mis en place. Et/ou il/elle peut encadrer des équipes en cas d'opérations mettant en œuvre des techniques particulières ou lors d'interventions spécifiques. Il/elle met en place les moyens de contrôle de qualité adaptés.

Caractéristique générale	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
	MP4	Il/elle est en lien avec les services fonctionnels ou le/la chef(fe) d'entreprise.	Il/elle analyse les différentes interventions et problèmes éventuels et propose des modifications et ajustements permettant d'améliorer les résultats, les coûts et les conditions de travail et de sécurité.	Il/elle participe à l'élaboration des budgets, organisations et moyens à mettre en œuvre.
	MP5	Il/elle reçoit des directives précisant le cadre de ses activités, ses moyens, les objectifs et les règles de gestion. Il peut lui être confié une délégation commerciale et l'établissement des relations clients entreprise.	Il/elle sait rechercher les dysfonctionnements et les analyse pour soit les éliminer soit les signaler. Il/elle participe à la négociation commerciale en apportant ses connaissances et savoir-faire.	Il/elle coordonne et assure la gestion et l'organisation des sites d'un secteur donné. Il/elle effectue les liaisons fonctionnelles avec la hiérarchie et les responsables des entreprises clientes.

Filière administrative

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à plusieurs échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant au classement de l'emploi renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière administrative comporte 4 échelons employés et 3 échelons maîtrise.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et d'échelons inférieurs.

Grille de classification d'un employé administratif (EA)

Caractéristique générale	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : il/elle sait communiquer avec son environnement professionnel pour accomplir sa mission.	EA1	Il/elle suit des consignes précises.	Les travaux d'exécution sont simples ou les tâches répétitives, sur modèles ou après simple démonstration.	
	EA2	Il/elle peut organiser ou animer les travaux ou tâches en fonction des consignes précises données. Il/elle peut proposer des actions complémentaires.	Il/elle accomplit divers travaux ou tâches dans un même domaine. Il/elle met en œuvre des connaissances ou techniques de base propres au domaine d'intervention.	Il/elle agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés.

Caractéristique générale	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : il/elle sait tenir un échange professionnel avec les interlocuteurs de son environnement professionnel et régler un problème technique relevant de sa compétence.	EA3	Il/elle reçoit des instructions générales sous le contrôle du/de la responsable hiérarchique.	Il/elle assure l'ensemble des travaux ou tâches dans un ou plusieurs domaines, grâce à sa pratique professionnelle et/ou des connaissances de base.	Il/elle est responsable des objectifs et résultats à atteindre.
	EA4	Il/elle reçoit des instructions générales, sous les orientations du/de la responsable hiérarchique. Il/elle analyse les données et informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.	Les tâches ou travaux sont complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il doit pouvoir transmettre à un(e) salarié(e) moins confirmé(e).	

Grille de classification d'un agent de maîtrise administratif (MA)

Caractéristique générale	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : il/elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	MA1	Il/elle analyse et choisit des actions nécessaires pour remplir les objectifs.	Les tâches ou travaux complexes sont d'un niveau professionnel élevé. Les connaissances techniques approfondies ont été acquises par formation ou expérience significatives.	Il/elle peut avoir à diriger une équipe d'employés.
	MA2	Il/elle propose des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		Il/elle peut avoir à diriger et animer une équipe d'employés.
	MA3	Il/elle participe à l'élaboration des projets et à la fixation des objectifs dont il/elle a la charge.		Il/elle peut diriger une ou plusieurs équipes.

Filière cadre

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau.

La combinaison de critères servant au classement de l'emploi renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière cadre comporte 6 échelons. Les critères de l'emploi, communs à l'ensemble de ces 6 échelons, sont l'autonomie dans les initiatives à prendre et dans la réalisation

des objectifs fixés et les connaissances/compétences dans les domaines techniques et/ou de management. La responsabilité est définie à chaque échelon.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Grille de classification d'un cadre (CA)

Caractéristique générale	Échelon	Cadre
Aptitude de service : il/elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	CA1	Il/elle possède un diplôme d'ingénieur ou correspondant à un 3 ^e cycle universitaire, engagé(e) pour remplir des fonctions de cadre dans un emploi où il/elle est appelé(e) à mettre en œuvre les connaissances théoriques qu'il/elle a acquises au cours de sa formation. À l'issue d'une période de 2 ans il/elle sera positionné(e) à l'échelon supérieur.
	CA2	Il/elle possède des connaissances générales et/ou techniques et une expérience professionnelle. Il/elle dirige et coordonne les travaux des salariés placés sous son autorité ou, s'il/si elle n'exerce pas d'encadrement, ses fonctions exigent des connaissances approfondies et comportent des responsabilités similaires. Il/elle assure la réalisation des missions et objectifs à partir des instructions reçues de son/sa supérieur(e) hiérarchique ou du/de la chef(fe) d'entreprise ou d'établissement.
	CA3	Il/elle assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service ou d'un secteur et détermine le choix des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs qui lui ont été fixés.
	CA4	Il/elle dispose des responsabilités exigeant de coordonner des activités avec d'autres services ou secteurs. Il/elle prend les initiatives nécessaires et définit les moyens à mettre en œuvre dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue.
	CA5	Il/elle est responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services et analyse leurs résultats. Il/elle participe à l'élaboration des plans généraux.
	CA6	Il/elle assure l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise. »

Article 5 | Après le chapitre 4, il est inséré un nouveau chapitre 5 « Liens entre formation et classifications » ainsi rédigé

« Chapitre 5 Liens entre formation et classifications

Article 1^{er} | *Diplômes, titres et CQP de la propreté positionnés dans les grilles de classification*

La candidature des salariés titulaires d'un diplôme professionnel, d'un titre ou d'un CQP de la propreté est étudiée en priorité lorsqu'il existe dans l'entreprise un poste vacant correspondant aux compétences acquises.

Les salariés titulaires d'un diplôme professionnel, d'un titre ou d'un CQP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au diplôme professionnel, titre ou CQP obtenu ci-après.

Niveaux des diplômes :

- CAP "Agent de propreté et d'hygiène" : AQS 1 ;
- Bac professionnel hygiène propreté stérilisation : MP 1 ;
- BTS "Métiers des services à l'environnement" : MP 3 ;

- Bac + 3 – TCN6 “Responsable développement hygiène propreté et services” : MP 4 ;
- Bac + 5 – TCN7 “Manager de la stratégie commerciale et marketing” : CA 1.

Titres ou CQP :

- AS3 avec le CQP/TFP agent machiniste classique (AMC) ;
- AQS1 avec le CQP/TFP agent d’entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP/TFP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques (LV) ;
- CE1 avec le CQP/TFP chef d’équipe en propreté (CEP) ;
- CE2 avec le CQP/TFP chef d’équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP/TFP chef de site(s) (CS) ;
- MP3 avec le CQP/TFP responsable de secteur (RS).

Article 2 | Formation ASCS définie par la branche en conformité avec le référentiel des compétences élaboré par la CPNEFP

Ce référentiel formulera les compétences génériques nécessaires à la tenue d’un emploi d’échelon ASCS, complémentaires à celles nécessaires à la tenue d’un emploi d’échelon ASC. Il pourra servir aux entreprises et aux organismes de formation qui souhaiteront mettre en place les formations correspondantes, notamment déclinées par spécialisations en fonction du milieu d’intervention. »

Article 6 | Modification apportée à l’annexe

À la fin de l’annexe A1.1, le point « Formation » est supprimé.

Article 7 | Motivation liée à l’absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L’objet du présent avenant à l’accord du 25 juin 2002 sur les classifications d’emplois s’applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l’accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés, dans la mesure où les classifications conventionnelles ont vocation à s’appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d’effectif. En outre, l’existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l’entreprise.

Article 8 | Durée et suivi de l’accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux s’engagent à organiser un suivi de la mise en œuvre du présent avenant, et à examiner la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit avenant.

Article 9 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt et d’une demande d’extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Fait à Villejuif, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 21 mars 2021

relatif à la valorisation des parcours des représentants du personnel

NOR : ASET2150699M

IDCC : 1256

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans la continuité des dispositifs existant dans la convention collective et dans un contexte d'évolution de plus en plus rapide de l'environnement concurrentiel, de la technologie, des métiers, des besoins des clients, les parties signataires souhaitent marquer l'importance qu'elles attachent à la qualité du dialogue social, qu'elles souhaitent responsable et constructif pour accompagner au mieux la branche et les entreprises.

Les parties souhaitent aussi avec l'évolution récente de l'organisation des instances représentatives, de la durée des mandats qui y est attachée, faciliter l'engagement des salariés, par la prise en compte de leur parcours et reconnaître ainsi leur contribution dans le dialogue social.

Face à cette évolution récente, les parties soulignent l'importance d'accroître des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

C'est à cette fin que les parties ont adopté les dispositions du présent accord.

Titre I Cadre général

Article 1.1 | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC^[1] n° 1256).

Article 1.2 | Public visé

Les dispositions du présent accord visent les salariés cadres, élus ou désignés, détenteurs d'un ou plusieurs mandats internes, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les membres permanents de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) cadres de la branche.

Les parties s'entendent pour préciser que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des cadres visés au paragraphe 1 de l'article 1.2 du présent accord, et ce, quelles que soient les modalités d'organisation de leur temps de travail.

En vue de prendre en compte la pluralité des mandats, leur durée et le nombre d'heures de délégation qui y sont attachés, les parties ont prévu des dispositions de nature différente au bénéfice des représentants du personnel.

Titre II Mesures mises en œuvre à la prise de mandat

Article 2.1 | Entretien individuel de prise de mandat

Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Les membres permanents de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) « Cadres » de la branche bénéficieront également de cet entretien.

Cet entretien, qui a pour objectif de définir l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité au titre du mandat, portera notamment sur :

- l'inventaire des heures liées au mandat (délégation, réunions, transports...) ;
- l'adaptation de la charge de travail et l'organisation à mettre en place ;
- l'engagement de non-discrimination (formation, rémunération...) ;
- les conditions de prises des heures (prévisionnel) ;
- le rappel des droits et obligations.

Cet entretien, au cours duquel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, devra être réalisé dans un délai maximum de 2 mois après son élection ou sa désignation.

Les parties signataires recommandent, lors des changements importants de responsabilité à l'occasion d'un nouveau mandat, la présence d'un représentant de la direction des ressources humaines et du manager au cours de cet entretien.

[1] IDCC : identifiant de la convention collective.

Elles recommandent également à la hiérarchie sollicitée pour un salarié détenteur de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées, d'organiser un temps d'échange avec celui-ci, pour prendre en compte les effets de la prise de mandat sur son activité professionnelle.

Les parties rappellent que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Article 2.2 | Formation. Sensibilisation du management

Afin de fluidifier le dialogue social dans l'entreprise, partager l'intérêt et la valeur ajoutée de celui-ci, une information ou une formation des managers – qui disposent dans leurs équipes des représentants du personnel – devra être organisée par l'entreprise sous le format qu'elle décidera.

Elles porteront plus spécifiquement sur le fonctionnement du dialogue social, le rôle des différentes instances représentatives du personnel et leurs modalités de fonctionnement (nature des mandats, heures de délégation, temps de réunion, convocation, prévenance, déplacements, les traçabilités éventuelles mises en place dans l'entreprise [bon de délégation] et les moyens éventuels mis à disposition).

L'entreprise s'attachera, par ailleurs, à adresser à chaque manager – disposant dans son équipe d'un représentant du personnel – une information écrite reprenant la nature des mandats occupés par son collaborateur et le cas échéant, le temps (conventionnel ou légal) imparti pour la tenue de ce mandat.

Article 2.3 | Formation des porteurs des mandats

Les parties rappellent que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique.

Tous les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient, par ailleurs, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'organisme choisi pour la formation doit être choisi dans la liste fixée par arrêté et tenir compte tant des caractéristiques de la branche que des entreprises.

Titre III Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat

Article 3.1 | Entretien professionnel

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les 2 ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. À cette occasion, l'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF).

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

Il se déroule entre le salarié et son manager selon les règles de l'entreprise en la matière.

Lorsque les heures de délégations sont équivalentes à 100 % du temps de travail, l'entretien professionnel sera réalisé par un représentant de la direction des ressources humaines.

Les parties rappellent que cet entretien est à dissocier de l'entretien annuel d'évaluation.

Par ailleurs, tous les 2 ans, le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale ou de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice du mandat.

Article 3.2 | Garantie d'évolution de rémunération

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération – au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail – et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempte de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur sur l'année à 25 % de la durée de travail contractuelle bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

La catégorie professionnelle s'entend comme celle des cadres.

Article 3.3 | Formation

Les signataires du présent accord rappellent que les titulaires de mandat électif ou désignatif, quelle qu'en soit la nature, bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du maintien et du développement de leurs compétences métiers, à travers les dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF), VAE, bilan de compétences, etc.

Titre IV Mesures mises en œuvre à la fin du mandat

Article 4.1 | Entretien professionnel de fin de mandat

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement concernera les titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail contractuelle.

L'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à échanger sur les souhaits du salarié dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité dans l'emploi occupé ou un emploi équivalent en fonction des postes disponibles ou dans le cadre d'un projet professionnel.

L'anticipation étant un facteur clef de succès lors de cette étape, les parties conviennent que l'entretien devra être organisé 12 mois avant la fin de mandat – si le salarié a déjà exprimé un

souhait particulier dans le cadre de son entretien annuel – ou 18 mois au moins avant la fin du mandat, dans l'autre cas, pour l'inciter à engager une réflexion personnelle sur ce sujet.

Cet entretien vise à accompagner les représentants du personnel, acteurs de leur projet professionnel.

Titre V **Accompagnement dans le projet professionnel à l'issue du mandat**

En vue d'accompagner au mieux les salariés détenteurs d'un mandat électif ou désignatif à l'issue de leur mandat, ceux-ci bénéficieront d'une formation de nature à faciliter, le cas échéant, une reprise d'activité totale ou partielle au sein de l'entreprise ou une réorientation professionnelle en adéquation avec les métiers de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité, les parties définiront les formations nécessaires sur lesquelles le salarié sera prioritaire ou les mesures d'accompagnements spécifiques adaptées à sa situation.

Elles veilleront également à prendre en compte le temps passé au titre du dialogue social par le salarié pour faciliter les aspects très opérationnels des formations métiers (tutorat, PST) et des outils et à prêter attention si besoin à l'intégration du salarié dans le collectif de travail.

Dans le cadre d'un projet professionnel, les salariés à l'issue de leur mandat pourront s'inscrire dans l'un des dispositifs ci-dessous.

Dans le cadre de ce projet professionnel, les parties entendent prendre en compte, par l'adoption de dispositions particulières, l'engagement important dans le dialogue social ceux dont le temps consacré à leur(s) mandat(s) (heures de délégation et temps passé en réunion avec l'employeur sur convocation) aura été supérieur à 70 % du temps de travail, qui auront exercé au moins 3 mandats et pour lesquels l'employabilité doit être préservée. (Ils sont appelés dans la suite de l'accord « acteurs majeurs »).

Article 5.1 | Bilan de compétences

Ce bilan permet au salarié de définir avec l'aide d'un appui extérieur, ses capacités, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel.

Il est réalisé, à l'initiative du salarié au moyen du compte personnel de formation, par l'application mobile et hors du temps de travail.

Les responsables des ressources humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, à titre de conseil.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), les parties conviennent que le coût du bilan de compétences sera financé par l'entreprise.

Article 5.2 | VAE

Dans le cadre de son projet professionnel finalisé, le salarié peut souhaiter s'engager dans un dispositif de VAE.

Cette démarche est plus particulièrement destinée au salarié qui a exercé des responsabilités dans le cadre du dialogue social, pendant une durée significative, et souhaite faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, titre professionnel, CQP enregistré au RNCP ou certificats de compétences professionnelles (CCP) (voir annexe).

Les responsables des ressources humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, dont l'inscription s'opère via l'application mobile « mon compte formation ».

Le coût de la VAE est pris en charge en totalité par le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les entreprises faciliteront cette démarche par un accompagnement qui portera sur l'aide matérielle et logistique.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), si lors du parcours de VAE, la validation partielle du diplôme ou titre requiert une demande de formation complémentaire, l'entreprise mettra en place un co-financement de la formation et prendra en charge le cas échéant entre 25 % et 50 % du coût pédagogique ; si le CPF du salarié n'est pas suffisant.

Article 5.3 | Autres dispositifs

Les parties rappellent que le conseiller en évolution professionnelle (Apec, Pôle emploi ou « transition pro ») peut aussi permettre au salarié de mieux concevoir son évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Si le salarié souhaite une reconversion professionnelle, il pourra recourir au CPF de transition et les parties rechercheront préalablement les possibilités de financement.

Titre VI Dispositions diverses

Article 6.1 | Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Les parties se retrouveront pour dresser un bilan à l'expiration de ce dernier.

Article 6.2 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6.3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 6.4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6.5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'ar-

ticle L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 21 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certificats de compétences professionnelles (CCP) proposés par le ministère du travail

- Encadrement et animation d'équipe ;
- Gestion et traitement de l'information ;
- Assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- Prospection ;
- Négociation commerciale ;
- Suivi du dossier social entreprise.

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 13 du 21 mai 2021

relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

NOR : ASET2150682M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 12 du 8 octobre 2020, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1^{er}.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 3

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

Fait à Paris, le 21 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juin 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
	Manutentionnaire logistique	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
115 L	Préparateur de commandes	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
	Agent logistique	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
120 L	Contrôleur/flasheur	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
125 L	Cariste en prestation logistique ⁽¹⁾	10,30	10,50	10,7100	10,9200	11,1300	11,3400
138 L	Opérateur de ligne	10,32	10,57	10,7814	10,9928	11,2042	11,4156
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur Manutentionnaire logistique	19 752,56 19 752,56	20 147,61 20 147,61	20 542,66 20 542,66	20 937,71 20 937,71	21 332,76 21 332,76
115 L	Préparateur de commandes Agent logistique	19 921,08 19 921,08	20 319,50 20 319,50	20 717,92 20 717,92	21 116,34 21 116,34	21 514,77 21 514,77
120 L	Contrôleur/flasheur Agent de maintenance d'entrepôt logistique	20 005,90 20 005,90	20 406,02 20 406,02	20 806,14 20 806,14	21 206,25 21 206,25	21 606,37 21 606,37
125 L	Cariste en prestation logistique ⁽¹⁾	20 141,20	20 544,02	20 946,85	21 349,67	21 752,50
138 L	Opérateur de ligne	20 223,34	20 627,81	21 032,27	21 436,74	21 841,21
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juin 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,32	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
120 L	Employé d'ordonnancement	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555
	Agent administratif logistique	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	20 105,65	20 708,82	21 311,99	21 915,16	22 518,33	23 121,50
120 L	Employé d'ordonnancement	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19
	Agent administratif logistique	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juin 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,78	12,1334	12,4868	12,8402	13,1936	13,5470
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Gestionnaire de stocks	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
200 L	Responsable ou superviseur de lignes	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Chef de quai logistique	12,31	12,6793	13,0486	13,4179	13,7872	14,1565
	Chef d'exploitation logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable service client logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable conditionnement à façon	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280

(Voir page suivante.)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	22 605,90	23 284,08	23 962,25	24 640,43	25 318,61	25 996,79
157,5 L	Chef d'équipe logistique	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Gestionnaire de stocks	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Correspondant du responsable management de la qualité	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Chef de quai logistique	23 621,63	24 330,28	25 038,93	25 747,58	26 456,23	27 164,87
200 L	Chef d'exploitation logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable service client logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable conditionnement à façon	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	35 946,98	2 696,02	37 744,33	2 830,82	39 541,68	2 965,63	41 339,03	3 100,43
106,5 L	Chef de projet	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
	Responsable sécurité	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
113 L	Directeur d'exploitation logistique	40 620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
	Directeur méthode logistique	40 620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
119 L	Directeur conditionnement à façon	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
	Directeur de site logistique	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
132 L	Directeur de sites logistiques	47 469,16	3 560,19	49 842,62	3 738,20	52 216,08	3 916,21	54 589,53	4 094,21

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(PERSONNEL SALARIÉ)**

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES
(PRATICIENS SALARIÉS)**

Avenant n° 80 du 15 décembre 2020

relatif à la prévoyance

NOR : ASET2150695M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC AGRI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 15 décembre 2020 sont convenues de modifier le texte de l'annexe 4, concernant les taux de cotisations du régime de prévoyance. Par ailleurs, le présent avenant prévoit la mise en place d'un article 4 *bis* « Actes de prévention » qui complète les garanties prévues à l'annexe 4.

Article 1^{er} | Modification du taux de cotisation du régime de prévoyance des cabinets et cliniques vétérinaires (personnel salarié)

Le contenu de l'article 10 « Taux de cotisation » de l'annexe 4 relative à l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes.

« La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

Rente éducation	0,13 % ST
Rente de conjoint	0,07 % ST
Incapacité temporaire	1,29 % ST
Incapacité permanente professionnelle	} 0,27 % ST
Invalidité	
	<hr/> 1,76 % ST

La cotisation est répartie globalement entre employeur et salarié à raison de :

– 1,28 % ST pour l'employeur ;

– 0,48 % ST pour le salarié.

Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cadre, et conformément aux dispositions de la CCN du 14 mars 1947, les employeurs devront souscrire à un régime de prévoyance mettant en œuvre des garanties couvrant prioritairement le risque décès en contrepartie d'un taux de cotisation supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la tranche A, à leur charge exclusive et ce, pour tous les cadres, sans condition d'ancienneté. »

Article 2 | Modification du taux de cotisation du régime de prévoyance des vétérinaires praticiens salariés

Le contenu de l'article 9 « Taux de cotisation » de l'annexe 4 relative à l'accord de prévoyance, dans l'annexe 7 de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire qui intègre toutes les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés rattachée par accord de fusion, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

Décès	0,52 % TA
Rente éducation	0,17 % TA + TB
Rente de conjoint	0,07 % TA + TB
Incapacité temporaire	1,16 % TA + 2,73 TB
Incapacité permanente professionnelle	} 0,31 % TA + 0,8 TB
Invalidité	
	<hr/> 2,23 % TA + 3,77 % TB

La cotisation globale (2,23 % TA + 3,77 % TB) est répartie entre employeur et salarié à raison de :

– 1,74 % TA + 1,89 % TB pour l'employeur ;

– 0,49 % TA + 1,88 % TB pour le salarié.

Le financement de l'employeur répond à l'obligation prévoyance mise à sa charge par la CCN du 14 mars 1947. »

Article 3 | Création de l'article « Actes de prévention »

Il est créé un nouvel article intitulé « Actes de prévention » ; numéroté 4 *bis* au sein de l'annexe 4 relative à l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire ; et numéroté 3 *bis* au sein de l'annexe 4 relative à l'accord de prévoyance, dans l'annexe 7 de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire intégrant les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés rattachée par accord de fusion. Il est rédigé comme suit.

« L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires veillera à ce que le contrat d'assurance qu'elle a souscrit prévoit au bénéfice de son personnel, les actes de prévention suivants :

Postes	Prestations
Actes d'imagerie médicale	Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM). La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue). Il s'agit d'une prescription médicale réalisée en cas de traitement d'une tumeur, sollicitée en fonction du diagnostic du médecin du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue). Pour bénéficier du dispositif, le médecin de l'assuré concerné doit solliciter l'analyse des imageries médicales (scanner ou IRM) réalisée auprès des équipes scientifiques par un serveur sécurisé. Les équipes scientifiques réalisent l'analyse et la modélisation en 3D. Elles sont ensuite renvoyées au médecin à l'initiative de la demande. La prestation comprend la prise en charge de l'analyse et de la modélisation en 3D, dans la limite du montant du forfait mentionné ci-dessus (maximum 450 € HT par prestation).
Programme d'accompagnement pour lutter contre les récurrences de cancers	Prise en charge d'un programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.

Article 4 | *Champ d'application*

Le présent accord est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019, étendus par arrêté du 30 avril 2020, publié au *Journal officiel* du 6 mai.

Article 5 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès le 1^{er} mars 2021. En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les avenants précédemment signés.

Article 6 | *Dépôt et extension*

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux et déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 7

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient

seulement 0,3 % des salariés (selon les données des DADS 2016), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que la modification de la cotisation pour la prévoyance n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210250-000721

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
