



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-26

10 juillet 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-26 du 10 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° 2021-26.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-26 du 10 juillet 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Aéronautique : avenant n° 2 du 15 avril 2021 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	5
Ameublement (négoce) : accord du 19 avril 2021 relatif au télétravail	9
Assistance (sociétés) : accord du 28 mai 2021 relatif à l'emploi des seniors et à la seconde partie de carrière.....	16
Assurances (sociétés) : accord du 3 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021	25
Assurance (inspection) : protocole d'accord du 3 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2021	28
Assurances (sociétés [producteurs salariés]) : accord du 3 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles pour 2021	31
Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM et cadres]) : accord du 28 avril 2021 relatif aux salaires pour 2021 et aux indemnités de repas.....	34
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 11 du 20 janvier 2021 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2021 (Bouches-du-Rhône).....	41
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [région parisienne]) : avenant n° 54 du 21 janvier 2021 relatif au salaire horaire minimum régional au 1 ^{er} février 2021 (Île-de-France).....	44
Céramiques (industries) : avenant du 1 ^{er} avril 2021 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires (modalités de fonctionnement temporaire des instances paritaires).....	47
Céramiques (industries), céramique d'art : avenant du 28 mai 2021 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires (élargissement du périmètre des instances paritaires)	51
Chaussures (détailants) : avenant n° 97 du 21 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance	54
Cynégétiques (personnels des structures associatives) : avenant n° 4 du 16 juin 2021 relatif au régime de retraite supplémentaire.....	57
Horlogerie-bijouterie : avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »	63

Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 26 mai 2021 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences.....	66
Industries alimentaires diverses (5 branches) : avenant n° 15 du 19 mars 2021 relatif aux congés pour événements familiaux.....	69
Jardinerie, graineterie : accord du 4 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021.....	71
Médicaux (cabinets) : avenant n° 79 du 15 avril 2021 relatif à la contribution conventionnelle.....	74
Médicaux (cabinets) : avenant n° 80 du 1 ^{er} juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021	76
Métallurgie (Aube) : accord du 26 mai 2021 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2021.....	79
Métallurgie (Deux-Sèvres) : avenant du 17 mai 2021 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et la valeur du point pour l'année 2021	91
Mutualité : avenant n° 32 du 16 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi.....	94
Pâtisserie : avenant n° 95 du 19 mai 2021 relatif au régime de prévoyance	124
Production audiovisuelle : adhésion par lettre du 10 juin 2021 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective nationale.....	126
Récupération (industries et commerce) : avenant du 7 avril 2021 à l'accord du 10 octobre 2019 relatif à la garantie invalidité permanente.....	127
Récupération (industries et commerce) : avenant du 7 avril 2021 à l'accord du 10 octobre 2019 relatif à la prévoyance complémentaire	130
Vente à distance (entreprises) : avenant du 24 mars 2021 relatif à la modification de l'article 30 sur la prime annuelle.....	132
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : accord du 15 décembre 2020 relatif à la promotion et la reconversion par alternance « Pro-A »	134

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 2 du 15 avril 2021

à l'accord du 21 septembre 2016
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150722M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé les modalités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance ;

Considérant l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche et notamment les articles 12 et 13 organisant les dispositions financières de la formation professionnelle de la branche, modifié par l'avenant du 7 novembre 2019 ;

Considérant l'accord collectif étendu du 4 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de maintenir une politique de formation et de certification forte des salariés de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes prenant en compte les évolutions réglementaires environnementales.

Le présent avenant a pour objectif de reconduire d'une part, les contributions conventionnelles au développement de la formation professionnelle et de l'alternance définies notamment aux articles 12 et 13 de l'accord collectif susvisé pour les entreprises occupant moins de 300 salariés, et d'autre part, de garantir une capacité d'engagement financier complémentaire suffisante en maintenant les taux de cotisation en vigueur.

Les dispositions de l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche, non modifiées par le présent avenant feront l'objet d'une négociation ultérieure afin de prendre en compte l'ensemble des évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 susvisée.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 12 – Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 11 salariés sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité directement ou par l'intermédiaire de l'URSSAF, s'élève à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation (développement des compétences et alternance) des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de proroger la contribution conventionnelle de 0,1 % instituée en 2012 puis confirmée en 2016 et 2019.

Cette contribution conventionnelle s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de l'année de référence. Sa collecte sera confiée à l'OPCO des entreprises de proximité. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche. »

Article 2

Les dispositions de l'article 13 – Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 11 salariés sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant au moins 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité directement ou par l'intermédiaire de l'URSSAF, s'élève à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, étant entendu que la prise en charge des actions de formation du plan de développement des compétences est réservée aux seules entreprises occupant moins de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle et de l'alternance en participant, chaque année, au financement de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCO des entreprises de proximité. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement "formation et alternance" dans la branche afin d'une part, de lutter contre l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de concourir au développement de la formation professionnelle continue, de l'alternance et à tout autre projet en lien direct avec la formation et l'alternance que la branche souhaiterait mettre en œuvre. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,30 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2022 sur la masse salariale 2021, en supplément de la contribution légale obligatoire.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,60 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2022 sur la masse salariale 2021, en supplément de la contribution légale obligatoire.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions conventionnelles ainsi fixées ont été définies en tenant compte du niveau des contributions légales, des besoins de formations et de compétences dans la branche en 2021 ainsi que de la situation économique des entreprises. Dès lors, toute modification des contributions légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent avenant afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles telles que fixées au présent avenant dans les articles 12 et 13 modifiés sont définies pour une période maximale de 2 ans correspondant à la collecte des contributions au 28 février 2022 et 2023 (respectivement sur les masses salariales des années 2021 et 2022). À l'issue de cette période et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un nouvel avenant à l'accord, les contributions conventionnelles seront supprimées. »

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de deux années (2022 et 2023).

Article 4 | Dispositions particulières pour les entreprises occupant moins de 50 salariés

Le présent avenant définit un niveau de contribution conventionnelle spécifique pour toutes les entreprises occupant moins de 50 salariés. Les autres dispositions de ce texte ne nécessitent pas d'adaptation particulière pour les entreprises de cet effectif.

Article 5 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'une notification, d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Fait à Paris, le 15 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 avril 2021

relatif au télétravail

NOR : ASET2150704M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord relatif à la mise en œuvre du télétravail ont pleinement conscience que cette forme d'organisation de l'activité permet de répondre à des considérations essentielles destinées à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, mais également, dans certaines situations, à faciliter l'activité des travailleurs en situation de handicap ou même permettre le reclassement de salariés déclarés médicalement inaptes.

Pour autant ils estiment qu'un encadrement strict est nécessaire pour éviter tout risque de perméabilité entre la vie personnelle et l'activité professionnelle ainsi que pour éviter toute forme d'exclusion sociale pouvant résulter d'une absence de présence physique sur les lieux de travail considérée comme aussi essentielle à permettre un juste équilibre entre activité professionnelle et qualité de vie au travail.

Enfin, et pour tenir compte des prescriptions de l'ANI du 24 novembre 2020, il intègre, en vue de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés, les modalités du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure dans les conditions décrites par l'article L. 1222-21 du code du travail.

Par le présent accord, les acteurs de la négociation de branche ont donc souhaité répondre aux objectifs définis dans ce préambule.

Enfin le présent accord constitue un cadre qui peut être appliqué dans les entreprises de la branche quelle que soit la taille de celles-ci.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 2 | *Définitions*

Au sens du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation de travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les techniques de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Chapitre II Télétravail régulier

Article 3 | *Accord ou charte du télétravail*

Les entreprises de la branche peuvent mettre en place le télétravail de différentes manières :

- par la négociation de leur propre accord en conformité avec les dispositions de l'article L. 1221-9 du code du travail ;
- en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, soit par l'application du présent accord, soit par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.

Article 4 | *Mise en œuvre du télétravail*

La mise en œuvre du télétravail requiert la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Sauf demande expresse du salarié, le télétravail ne peut excéder 4 jours par semaine.

Les salariés peuvent faire acte de candidature par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit répondre à chaque salarié candidat au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié. Cette réponse sera motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Les salariés en situation de handicap seront prioritaires pour l'obtention de leur activité en télétravail.

Lors de sa candidature, le salarié indiquera la durée de l'activité en télétravail laquelle ne peut être inférieure à trois mois, le nombre de jours en télétravail envisagé dans la semaine ou dans le mois.

Si la demande est acceptée, elle sera alors formalisée par l'avenant au contrat de travail tel que prévu à l'article 5 ci-après.

Article 5 | *Formalisation contractuelle*

Exception faite des situations définies par l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail suppose le consentement exprès des salariés concernés. Ce consente-

ment est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié ou par une clause spécifique de son contrat de travail.

Cet avenant, ou cette clause, définit notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plages horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en dehors desdits horaires de travail. Il mentionne également le cas échéant les modalités de prise en charge des frais relatifs aux matériels informatiques, dans le cas où l'employeur ne fournirait pas ces équipements ou autres frais convenus avec l'entreprise.

À ce titre, il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser le salarié est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Enfin il indique les conditions de la réversibilité ou de la modification de l'activité en télétravail, aussi bien à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

Article 6 | Encadrement horaire du télétravail

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en situation de télétravail, la charge de travail ne devra pas être supérieure à celle de l'activité au sein de l'entreprise. L'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail devra définir précisément les plages horaires de connexion.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion absolue auquel l'employeur devra veiller, par la mise en œuvre si possible de tout système informatique dans le respect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesser toute connexion professionnelle en dehors de son horaire de travail.

Les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait devront respecter les conditions de connexion définies au contrat. L'employeur rappellera les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

Article 7 | Adaptation et réversibilité

7.1. Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dite d'adaptation destinée à permettre de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence de celui-ci ne perturbe pas l'activité de son service. Cette période est définie d'un commun accord dans l'avenant au contrat de travail et ne peut pas être inférieure à 1 mois.

Pendant cette période, l'ensemble des principes décrits par le présent accord s'appliquent.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

7.2. Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue à l'article 7.1, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit. Il poursuivra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise par une décision motivée (par exemple : manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, la réorganisation de l'entreprise ou le déménagement du salarié...).

Cette décision est notifiée au salarié par tout moyen conférant date certaine. L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 1 mois.

Article 8 | Lieux du télétravail

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité puissent s'assurer que le salarié en télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes.

Sauf dérogation admise par l'employeur, le télétravail est effectué au domicile habituel de l'intéressé (selon l'adresse transmise au service paie et administration du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminées.

Article 9 | Équipements de travail

Dans l'avenant mettant en place le télétravail ou dans la clause de télétravail du contrat de travail, sont précisés les équipements informatiques fournis nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail. Ces équipements informatiques incluront un dispositif visuel permettant d'assurer le contact avec l'entreprise.

Le salarié en télétravail reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur.

Les équipements sont restitués à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

Article 10 | Sécurité informatique

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui seront confiées, le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'avenant au contrat indique les recommandations de l'employeur en matière de sécurité numérique.

Article 11 | Protection et assurances

11.1. Protection

Une mention spécifique relative au télétravail du salarié y compris en cas de télétravail d'urgence, sera intégrée au document unique d'évaluation des risques.

Il fera l'objet d'un suivi normal par le service de santé au travail : la visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières du travail du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres salariés, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et sur les accidents de trajet pour se rendre dans les locaux de l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié en télétravail doit informer son employeur de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail doit en informer son employeur et transmettre le justificatif dans les délais prévus conventionnellement.

11.2. Assurances

Une assurance couvrant le matériel informatique mis à sa disposition est souscrite par l'employeur.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Article 12 | *Accompagnement des managers*

Tel que rappelé dans les dispositions de l'ANI du 24 novembre 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Dans cette perspective des formations spécifiques peuvent être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail. Des guides pratiques peuvent être mis en place. Il est également recommandé que les managers soient dès leur prise de poste formés aux modalités de management à distance et à la parfaite appréciation des outils de travail à distance et également à la sécurité des données de l'entreprise.

Article 13 | *Formation*

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une information appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa disposition si le salarié le demande.

L'entreprise mettra en place une communication auprès de ses salariés afin de les accompagner à la mise en place de cette forme d'organisation du travail.

Article 14 | *Autres obligations de l'employeur*

Conformément à l'article L. 1222-10 du code du travail, l'employeur est tenu :

- d'informer le salarié en télétravail de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d’organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d’activité du salarié et sa charge de travail.

Article 15 | Droits collectifs

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits collectifs que ceux des salariés travaillant dans les locaux de l’entreprise (comme les tickets restaurants par exemple).

Ils ont accès lors de leur venue à l’entreprise, à l’ensemble des informations et publications émanant des réunions du CSE ou s’agissant des publications de tracts syndicaux.

L’accès à distance à l’ensemble des informations est garanti en télétravail total.

Dès lors qu’ils remplissent les conditions légales, ils participent aux élections professionnelles.

Lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi, une information sera faite sur le nombre de salariés en télétravail.

Chapitre III Télétravail d’urgence

Article 16 | Principes

Reprenant les termes de l’ANI du 24 novembre 2020, il est précisé qu’en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l’activité de l’entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l’employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moyen de limiter certains risques, notamment en cas d’épidémie majeure.

Article 17 | Anticipation des modalités à mettre en place

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises dans le cadre d’un accord d’entreprise ou d’une charte définissent les modalités de recours à ce type d’organisation de l’activité de l’entreprise dans les situations décrites ci-dessus.

À défaut d’accord, ces modalités seront soumises à la consultation du CSE s’il existe.

Article 18 | Consultation du CSE

Si les modalités de recours à cette forme particulière de télétravail n’ont pas pu être anticipées, la mise en œuvre des dispositions de l’article L. 1222-11 du code du travail dans le cadre d’une décision unilatérale de l’employeur pourra s’imposer à tout ou partie des salariés. Dans cette hypothèse le CSE sera informé des mesures mises en œuvre et consulté dans les plus brefs délais.

Article 19 | Information des salariés

L’employeur procédera à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l’organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l’organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l’entreprise, l’organisation du temps de travail, l’organisation des échanges entre les salariés d’une part, et entre les sala-

riés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

Une vigilance particulière sera portée sur la question de l'isolement surtout s'il s'agit d'une période de télétravail à 100 %.

Le salarié s'estimant en difficulté peut saisir la Direction de l'entreprise, la médecine du travail ou le CSE, ou la CSSCT s'ils existent, en vue de trouver les réponses adaptées (mesures de soutien psychologique, retour à l'entreprise...).

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche les recommandations de l'INRS dans la documentation ED6384 « Le télétravail : quels risques ? quelles pistes de prévention ? » pour organiser au mieux le suivi des salariés en télétravail.

De même, ils souhaitent rappeler aux salariés la possibilité de téléphoner au numéro vert pour l'écoute, le soutien et le conseil des télétravailleurs au 0 800 13 00 00, numéro gratuit et qui fonctionne 24 h/24 et 7j/7.

Article 20 | Équipements de travail

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fournira les équipements nécessaires ou avec l'accord des salariés en utilisant leur matériel personnel.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 21 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions qui précèdent peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en œuvre le télétravail.

Article 22 | Durée. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

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

L'extension du présent accord sera demandé conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Fait à Paris, le 19 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 mai 2021

relatif à l'emploi des seniors et à la seconde partie de carrière

NOR : ASET2150670M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FAA CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En l'absence de définition légale des seniors, les parties conviennent de retenir que la définition de seniors recouvre plusieurs notions.

En matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière et de rémunérations, la notion de « seniors » recouvre généralement les actifs de 45 ans et plus. C'est notamment le cas pour les entretiens de seconde partie de carrière.

En matière d'emploi, ce terme vise les actifs de 50 ans et plus. Il s'agit alors de maintenir les seniors dans l'emploi et de permettre la transmission des savoirs.

Au niveau de la branche assistance, en 2019, les seniors de 45 ans et plus représentent 1 salarié sur 3, 8 % des salariés de la branche sont dans la catégorie de 50 ans et plus.

Au-delà du principe de non-discrimination et d'égalité concernant la population des seniors notamment en termes d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la mobilité ainsi qu'en termes de rémunérations ;

L'objet du présent accord est de permettre aux salariés dits seniors de maintenir et développer leur employabilité au sein des entreprises, de sécuriser et améliorer leurs conditions d'emploi et de préparer le passage d'une activité professionnelle vers la retraite.

Chapitre I^{er} Seconde partie de carrière

Article 1^{er} | Champ d'application

Les parties reconnaissent que la seconde partie de carrière débute à partir de 45 ans.

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés à partir de 45 ans.

Article 2 | Entretiens spécifiques destinés aux salariés de 45 ans et plus

Les salariés de 45 ans et plus ont la faculté de demander un entretien spécifique afin de préparer leur deuxième partie de carrière.

Cet entretien a lieu dans les 6 mois suivants la demande du salarié.

Cet entretien est mené par un membre de la direction des ressources humaines et doit permettre au salarié d'une part de faire un état des lieux de ses expériences et compétences professionnelles et d'autre part réfléchir aux orientations qu'il entend donner à sa carrière.

L'entretien a pour objectif de :

- examiner les conditions de travail ;
- étudier les perspectives de déroulement de carrière en fonction des souhaits du salarié et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- définir les formations permettant de maintenir l'employabilité du salarié ou bien permettre une mobilité interne ;
- définir les formations de longue durée dans le cadre d'une réorientation professionnelle interne ou externe à la demande du salarié ;
- accompagner le salarié dans le cadre d'un bilan de compétences et/ou de développement des compétences ;
- accompagner le salarié dans le cadre d'un projet professionnel externe à l'entreprise (reconversion, création d'entreprise, etc.).

Article 3 | Autres dispositions

Au-delà des dispositions ci-dessus, les parties reconnaissent également la nécessité de permettre aux salariés visés au présent chapitre de préparer leur retraite.

À cet effet, et à la demande du salarié, les entreprises mettent à disposition les moyens nécessaires afin que les salariés puissent établir un premier bilan de relevés de carrières.

Les moyens sont à déterminer au sein de chaque entreprise et peuvent, par exemple, prendre la forme d'une cellule d'informations à destination des salariés de 45 ans et plus.

Chapitre II Accès à l'emploi, à la formation et aux évolutions de carrière

Article 4 | Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés de 50 ans et plus.

Article 5 | Maintien dans l'emploi

Les parties réaffirment leur volonté et la nécessité de maintenir et développer l'emploi des seniors dans la branche notamment par le biais de la formation professionnelle.

Article 6 | Accès à l'emploi

En fonction des besoins des entreprises, les parties reconnaissent qu'il convient, à compétences égales, de favoriser l'embauche de salariés de plus de 50 ans.

Article 7 | Accès renforcé à la formation professionnelle

Les entreprises reconnaissent un accès renforcé à la formation professionnelle pour les salariés visés par le présent chapitre.

Ces formations peuvent avoir pour objet le maintien des compétences acquises dans le cadre de l'emploi occupé ou le développement de nouvelles compétences dans la perspective d'un changement d'emploi et/ou de métier au sein de l'entreprise.

Article 8 | Accès prioritaire à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre d'une demande de VAE d'un salarié de 50 ans et plus, les entreprises s'engagent à ne pas reporter la demande d'autorisation d'absence.

Par ailleurs, un guide d'accompagnement des salariés dans le cadre d'une VAE est réalisé sous le contrôle du SNSA et en collaboration avec les sociétés d'assistance adhérentes.

Ce guide a pour objectif d'apporter toutes les informations utiles aux salariés candidats à une VAE.

Article 9 | Évolution de carrière

Les entreprises reconnaissent une totale égalité d'accès aux évolutions professionnelles pour les salariés visés par le présent chapitre.

L'âge des candidats à une évolution de carrière ou un changement de métiers ne peut être un facteur discriminant.

De même, les parties reconnaissent une priorité quant à l'accès à la mobilité interne, à compétences égales, pour la population visée à l'article 4 du présent chapitre.

À ce titre les entreprises s'engagent à mettre en place des indicateurs annuels spécifiques en termes de mobilités et de promotions concernant les salariés de 50 ans et plus.

Article 10 | Rémunérations

Les parties réaffirment que l'âge ne peut être un facteur de discrimination quant aux évolutions de rémunérations.

Un examen annuel des rémunérations des salariés de 50 ans et plus est réalisé dans chaque entreprise.

À compétences et niveaux de qualification similaires, les rémunérations des salariés de 50 ans et plus ne peuvent être inférieures à la moyenne de la catégorie concernée.

À cet effet, les parties s'accordent pour mettre en place un index seniors au niveau de la branche professionnelle.

Cet index seniors porte sur les éléments suivants et concerne les salariés de 50 ans et plus :

- le taux de rotation du personnel (turn-over) ;
- le nombre de formations dans l'année écoulée ;
- le taux de promotions ;
- le pourcentage de seniors ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année écoulée.

Cet index réalisé par la branche est présenté chaque année aux CSE des sociétés adhérentes.

Chapitre III Conditions de travail et prévention à l'exposition aux facteurs de pénibilité

Article 11 | *Dispositif qualité de vie au travail (QVT) : formation des managers*

La qualité de vie au travail (QVT) est un des éléments essentiels du bien-être au travail et de l'efficacité professionnelle.

À ce titre, les entreprises portent une attention particulière à la population des salariés de 50 ans et plus.

Outre les conditions matérielles de travail, les parties conviennent de mettre l'accent sur le management des salariés de 50 ans et plus.

De par l'expérience et le parcours professionnel, les salariés de 50 ans et plus représentent une véritable valeur ajoutée pour les entreprises.

Le management de cette catégorie de salariés peut impliquer une sensibilisation particulière des managers.

À cet effet, les entreprises mettent en place, autant que de besoin, des formations à destination des managers notamment sur les relations intergénérationnelles et à l'adaptation du management des seniors.

Article 12 | *Conditions de travail des salariés de 50 ans et plus*

Les parties reconnaissent l'importance de l'adaptation des postes de travail des salariés de 50 ans et plus.

L'adaptation des postes de travail s'entend par la modification de l'ergonomie des postes de travail, mais également l'adaptation des horaires de travail en fonction notamment des nécessités d'organisation des entreprises et des contraintes des salariés de 50 ans et plus.

À ce titre, les salariés concernés par une adaptation du poste de travail établissent une demande écrite auprès de la direction des ressources humaines.

Cette demande précise les points relevant de l'adaptation au poste.

L'entreprise étudie la demande du salarié et apporte, lors d'un entretien et au plus tard dans les deux mois qui suivent la demande, une réponse au salarié quant à la faisabilité relative à cette demande.

Lors de l'entretien avec la direction des ressources humaines, le salarié a la faculté de se faire accompagner par un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou bien d'un ergonome missionné par la médecine du travail.

Une réponse écrite et motivée est apportée par la direction des ressources humaines sous le délai de 1 mois suivant l'entretien.

Article 13 | *Rappel des dispositions conventionnelles existantes relatives au travail de nuit : dispense d'activité de nuit (avenant 45 du 4 février 2020)*

Les parties réaffirment les dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit de 50 ans et plus et ayant 12 ans d'ancienneté, à savoir :

« Les travailleurs de nuit permanents de 50 ans et plus et ayant eu cette qualité pendant une durée de 12 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, peuvent sur leur demande être dispensés d'effectuer des plages de nuit en bénéficiant du maintien pour la moi-

tié de la majoration de rémunération correspondant au travail effectué en plage de nuit au cours des 12 derniers mois ».

Par ailleurs, les salariés de 55 ans et plus ont la possibilité de ne plus effectuer d'horaires extrêmes et ainsi se limiter à des horaires compris entre 8 heures et 21 heures tout en ayant la possibilité de continuer à effectuer des nuits complètes.

Les salariés de 55 ans et plus et ayant plus de 12 ans d'ancienneté ont la possibilité de ne plus effectuer de nuit.

Article 14 | Possibilité de réduction du temps de travail des salariés de 55 ans et plus et ayant au moins 15 ans d'ancienneté

Les salariés éligibles au présent article ont la possibilité de demander par écrit la réduction de leur temps de travail sur une base de 80 % d'un temps complet rémunéré 90 %.

Les salariés entrant dans ce dispositif ont la possibilité de revenir à temps complet en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

À ce titre, ils doivent en faire la demande par écrit auprès de leur DRH.

Article 15 | Accès au télétravail

Les salariés de 50 ans et plus peuvent bénéficier d'un accès au télétravail au même titre que tout salarié sous réserve d'une part que les fonctions exercées par les intéressés permettent d'appliquer ce mode de travail et d'autre part que l'organisation du service permette le télétravail.

Les entreprises tiendront compte des temps de trajet domicile/lieu de travail et notamment des facteurs de pénibilité (temps de transports en commun) afin d'adapter au mieux le télétravail des salariés de 50 ans et plus.

Les demandes des salariés de 50 ans et plus seront examinées par les services RH lors d'entretiens afin de déterminer les besoins spécifiques des intéressés en termes de formation et de mises à dispositions d'outils.

Chapitre IV Transmission des connaissances

Article 16 | Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés de 50 ans et plus.

Article 17 | Dispositif tutorat

Les parties reconnaissent la nécessité de développer le partage des connaissances et des savoirs, ainsi que la valeur ajoutée que peuvent apporter les salariés visés à l'article 15 à destination des nouvelles générations ou des nouveaux embauchés en contrat à durée indéterminée.

S'agissant d'une mission limitée dans le temps, celle-ci a pour objet d'accompagner le salarié nouvellement embauché dans le cadre de son intégration dans l'entreprise.

Cette mission a notamment pour objet de faciliter et d'accompagner l'intégration au sein de l'équipe et de l'entreprise, d'informer le nouvel embauché des dispositions internes de l'entreprise (règlement intérieur, restauration, etc.) et de le conseiller.

Cette mission ne se confond pas avec les fonctions de manager.

Cette notion de tutorat est différente de celle de parrains ou tuteurs institués au sein des entreprises et destinées au suivi des saisonniers et/ou salariés en contrat à durée déterminée.

Cette notion est également différente de celle de tuteur au sens de la formation en alternance.

Afin de pouvoir se porter volontaires, les salariés concernés doivent justifier de 10 ans d'expériences professionnelles dans les fonctions faisant l'objet de la demande du tutorat.

La demande de tutorat doit être adressée par écrit à la hiérarchie du salarié ainsi qu'à la DRH.

Cette demande fait l'objet d'un entretien tripartite entre le salarié, sa hiérarchie et la DRH.

Cet entretien a pour objet de connaître la motivation du salarié, de définir précisément le champ d'intervention du tutorat, de la durée du tutorat et de la ou des formations nécessaires, mais également les besoins en termes de tutorat de l'entreprise.

À l'issue de l'entretien, la DRH dispose de 1 mois pour faire connaître sa décision.

Ainsi, les salariés visés au présent chapitre peuvent bénéficier à leur demande d'une formation destinée à développer les techniques de partage des connaissances auprès des publics visés ci-dessus.

Article 18 | Formation des seniors au tutorat

Cette formation se déroule sur le temps de travail et est spécifique à chaque entreprise.

Les salariés, bénéficiaires de cette formation, s'engagent à transmettre pendant une durée à déterminer au sein de chaque entreprise et en tout état de cause sur une période qui ne peut être inférieure à deux ans, leurs connaissances et expertises aux nouvelles générations de salariés.

Article 19 | Aménagement du temps de travail dans le cadre du tutorat

Les périodes de tutorat se déroulent sur le temps de travail.

À cet effet, les entreprises prennent en compte en termes de planification pour les salariés/tuteurs issus de l'assistance les temps de tutorat qui ne peuvent se dérouler que sur des horaires ouvrables.

De même, les entreprises prennent en compte la charge de travail et aménagent les objectifs des tuteurs afin qu'ils puissent exercer leur mission dans les meilleures conditions possibles.

Chapitre V Préparation à la retraite et au bénévolat

Article 20 | Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés de 55 ans et plus.

Article 21 | Préparation à la retraite

Conscientes de l'importance à la préparation à la retraite, les entreprises s'engagent à promouvoir les actions d'informations et d'accompagnement auprès des salariés visés à l'article 20.

Ces actions sont à déterminer au sein de chaque entreprise.

À ce titre, une journée considérée comme étant du temps de travail et rémunérée est accordée aux salariés visés à l'article 20.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à mettre en place un dispositif d'informations relatif aux garanties de frais de santé, de prévoyance ainsi qu'à l'épargne salariale pour les salariés proches de la retraite.

Article 22 | Actions de mécénat de compétences auprès d'associations

Les salariés concernés par le présent chapitre doivent, pour bénéficier des mesures ci-dessous, répondre à des critères de compétences évaluées conjointement avec l'entreprise.

Ces salariés dont les entreprises ont conclu des conventions de mécénat de compétences peuvent bénéficier sur la base du volontariat de 10 jours ouvrés d'absence rémunérés par an dans le cadre d'un détachement auprès de ces structures associatives avec accord de l'employeur.

Par ailleurs, les salariés ainsi détachés peuvent bénéficier d'une formation rémunérée de 3 jours afin de se préparer à ces actions de mécénat.

Article 23 | Préparation au bénévolat

Des séances d'informations au bénévolat peuvent être organisées au sein des entreprises sur le temps de travail.

Concernant les salariés disposant déjà d'un projet associatif finalisé, les entreprises peuvent mettre en œuvre une journée de formation afin de renforcer ou acquérir les compétences nécessaires à la finalisation du projet.

Cette journée de formation est considérée comme étant du temps de travail et rémunérée comme telle.

Chapitre VI Cessation progressive d'activité

Article 24 | Utilisation du compte épargne temps (CET) dans le cadre d'une réduction du temps de travail

Dans les entreprises disposant d'un compte épargne temps, les salariés âgés de 58 ans et plus ont la possibilité d'utiliser leur CET afin de réduire leur temps de travail dans la limite des jours disponibles épargnés.

La demande doit être établie par les salariés et par écrit auprès de la direction des ressources humaines.

Les modalités d'organisation sont fixées entre le salarié et l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié doit mentionner dans sa demande les éléments suivants :

Les droits qu'il entend utiliser au titre de son CET.

Les modalités de réduction de son temps de travail (par semaine, par mois).

L'âge auquel il peut prétendre à la retraite.

Article 25 | Utilisation du compte épargne temps (CET) dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite a la possibilité d'utiliser les droits acquis dans le cadre du CET afin d'anticiper son départ à la retraite.

Il doit en informer par écrit son entreprise 6 mois avant l'utilisation de son CET.

La consommation des jours de CET est considérée comme du temps de travail effectif.

Chapitre VII Indemnités de départ en retraite

Article 26 | Dispositif de conversion de l'indemnité de départ en retraite en jours de congés de fin de carrière

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite a la faculté de demander la transformation d'une partie de son indemnité conventionnelle de départ en retraite en jours de repos de fin de carrière.

Cette période de congés est considérée comme étant du travail effectif.

Afin de bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en faire la demande par écrit auprès de la DRH de son entreprise.

Ces temps de congés de fin de carrière peuvent être pris au cours des deux années précédant la date de départ en retraite.

La valeur des jours de congés est déterminée par la différence entre l'indemnité de départ en retraite conventionnelle et le montant de l'indemnité légale de départ en retraite prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Cette demande fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'entreprise fixant le temps de repos à prendre avant le départ en retraite ainsi que le calendrier prévisionnel des prises de jours de repos de fin de carrière.

L'adhésion au dispositif est formalisée par écrit signé par la société et le salarié et reprenant :

- les montants pris en compte pour l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;
- le montant du taux horaire de référence déterminé à partir du salaire moyen pris en compte pour le calcul des indemnités conventionnelles de départ à la retraite ;
- le temps de repos choisi exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jour.

Chapitre VIII Dispositions diverses

Article 27 | Commission de suivi de l'accord

La commission de suivi est constituée de deux membres de la délégation patronale et de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord.

Elle se réunit à l'issue de la première année de la signature de l'accord et ensuite tous les 2 ans.

Elle a pour mission d'examiner d'une part un état des lieux de la population senior au sein de la branche et d'autre part un bilan de l'application de l'accord et d'émettre des recommandations visant une bonne information et l'application du texte par les entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

Article 28 | Champ d'application

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'accord s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Article 29 | Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est à durée indéterminée et entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa signature.

Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 30 | Révision/dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

Fait à Paris, le 28 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : 1672 | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Accord du 3 juin 2021
relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150687M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banques,

d'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2021, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins 50 salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de 30 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations.

Article 3 | Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM – COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 3 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2021

(En euros.)

Classe	Montant
1	19 180
2	20 400
3	22 990
4	27 260
5	32 230
6	42 210
7	57 340

Protocole d'accord du 3 juin 2021
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2021

NOR : ASET2150689M

IDCC : 1679

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banques,

d'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2021, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins 50 salariées publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi ;
- la mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations.

Article 3 | Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM – COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 3 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2021

(En euros.)

Classe	Montant
5	32 290
6	42 210
7	58 880

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Accord du 3 juin 2021

relatif aux rémunérations minimales annuelles pour 2021

NOR : ASET2150688M

IDCC : 653

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banques,

d'autre part,

Vu les articles 30, 31 b) et 33 de la convention collective nationale du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 30 de la convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2021, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la convention collective nationale du 27 mars 1972.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins 50 salariées publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations.

Fait à Paris, le 3 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2021

(En euros.)

Classification	Montant
Salarié commercial niveau I	19 180
Salarié commercial niveau II	20 670

Convention collective départementale

IDCC : **627** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

(La Réunion)

(12 juillet 1971)

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Convention collective départementale

IDCC : **2389** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS**

(La Réunion)

(13 mai 2004)

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

Convention collective départementale

IDCC : **771** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS ET CADRES**

(La Réunion)

(9 mai 1974)

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Accord du 28 avril 2021

relatif aux salaires pour 2021 et aux indemnités de repas

NOR : ASET2150715M

IDCC : 627, 771, 2389

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

CAPEB Réunion,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

**CFE-CGC ;
CGTR,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 7 avril 2021, sont arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

- 0,80 % à compter du 1^{er} avril 2021 ;
- 0,50 % à compter du 1^{er} août 2021 ;
- 0,20 % à compter du 1^{er} décembre 2021.

Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

- 0,80 % à compter du 1^{er} avril 2021 ;
- 0,50 % à compter du 1^{er} août 2021 ;
- 0,20 % à compter du 1^{er} décembre 2021.

Article 2 | ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

- 0,80 % à compter du 1^{er} avril 2021 ;
- 0,50 % à compter du 1^{er} août 2021 ;
- 0,20 % à compter du 1^{er} décembre 2021.

Article 3 | Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

- 0,80 % à compter du 1^{er} avril 2021 ;
- 0,50 % à compter du 1^{er} août 2021 ;
- 0,20 % à compter du 1^{er} décembre 2021.

Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 5 | Indemnité de repas ou « prime de panier »

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2020 reste inchangé soit 11,94 €.

Article 6 | Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Article 8 | Application

Le présent accord est applicable à dater du 1^{er} avril 2021, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1^{er}, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 28 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille de salaires horaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de La Réunion

Année 2021

Base : 35 heures par semaine.

Niveau	Position	Coefficient	Pour mémoire	Taux horaires (€/H)		
			01/06/2020	01/04/2021	01/08/2021	01/12/2021
I. Ouvrier d'exécution	1 ^{er} échelon	102	11,23 €/h	11,32	11,38	11,40
	2 ^e échelon	103	11,34 €/h	11,43	11,49	11,51
II. Ouvrier professionnel	1 ^{er} échelon	105	11,52 €/h	11,61	11,67	11,69
	2 ^e échelon	112	12,17 €/h	12,27	12,33	12,35
	3 ^e échelon	118	12,69 €/h	12,79	12,85	12,88
	4 ^e échelon	126	13,44 €/h	13,55	13,61	13,64
III. Compagnon professionnel – chef d'équipe	1 ^{er} échelon	137	14,42 €/h	14,54	14,61	14,64
	2 ^e échelon	145	15,20 €/h	15,32	15,40	15,43
	3 ^e échelon	159	16,47 €/h	16,60	16,68	16,72
IV. Maître ouvrier	1 ^{er} échelon	173	17,72 €/h	17,86	17,95	17,99
	2 ^e échelon	187	18,98 €/h	19,13	19,23	19,26
	3 ^e échelon	201	20,26 €/h	20,42	20,52	20,56
Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) – Toutes zones					Jusqu'au 30/06/2021	Du 1 ^{er} /07/2021 au 30/06/2022
					11,94 €/J	11,94 €/J

La présente grille s'applique à compter du 1^{er} avril 2021, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021.

Grille de salaires horaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de La Réunion

Année 2021

Base : 39 heures par semaine.

Niveau	Position	Coefficient	Pour mémoire	Taux horaires (€/H)		
			01/06/2020	01/04/2021	01/08/2021	01/12/2021
I. Ouvrier d'exécution	1 ^{er} échelon	102	10,88 € / h	10,97	11,02	11,04
	2 ^e échelon	103	10,96 € / h	11,05	11,10	11,12

Niveau	Position	Coefficient	Pour mémoire	Taux horaires (€/H)		
			01/06/2020	01/04/2021	01/08/2021	01/12/2021
II. Ouvrier professionnel	1 ^{er} échelon	105	11,04 € / h	11,13	11,18	11,21
	2 ^e échelon	112	11,43 € / h	11,52	11,58	11,60
	3 ^e échelon	118	11,94 € / h	12,04	12,10	12,12
	4 ^e échelon	126	12,62 € / h	12,72	12,78	12,81
III. Compagnon professionnel – chef d'équipe	1 ^{er} échelon	137	13,58 € / h	13,69	13,76	13,78
	2 ^e échelon	145	14,30 € / h	14,41	14,49	14,51
	3 ^e échelon	159	15,50 € / h	15,62	15,70	15,73
IV. Maître ouvrier	1 ^{er} échelon	173	16,69 € / h	16,82	16,91	16,94
	2 ^e échelon	187	17,91 € / h	18,05	18,14	18,18
	3 ^e échelon	201	19,09 € / h	19,24	19,34	19,38
Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) – Toutes zones					Jusqu'au 30/06/2021	Du 01/07/2021 au 30/06/2022
					11,94 €/J	11,94 €/J

La présente grille s'applique à compter du 1^{er} avril 2021, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021.

Grille de salaires à minima des ETAM du BTP de La Réunion

Année 2021

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel au 1 ^{er} juin 2020 (*)	Salaire mensuel au 1 ^{er} avril 2021 (*)	Salaire mensuel au 1 ^{er} août 2021 (*)	Salaire mensuel au 1 ^{er} décembre 2021 (*)
	Pour mémoire			
300	1 643,45	1 656,60	1 664,81	1 668,10
310	1 683,92	1 697,39	1 705,81	1 709,18
325	1 744,34	1 758,29	1 767,02	1 770,51
345	1 824,85	1 839,45	1 848,57	1 852,22
370	1 925,54	1 940,94	1 950,57	1 954,42
380	1 965,79	1 981,52	1 991,35	1 995,28
400	2 046,30	2 062,67	2 072,90	2 076,99
415	2 106,69	2 123,54	2 134,08	2 138,29
425	2 146,98	2 164,16	2 174,89	2 179,18
435	2 187,24	2 204,74	2 215,67	2 220,05
450	2 247,62	2 265,60	2 276,84	2 281,33
465	2 319,07	2 337,62	2 349,22	2 353,86
480	2 379,48	2 398,52	2 410,41	2 415,17
500	2 460,01	2 479,69	2 491,99	2 496,91
530	2 580,83	2 601,48	2 614,38	2 619,54
540	2 621,07	2 642,04	2 655,14	2 660,39
550	2 661,33	2 682,62	2 695,93	2 701,25
565	2 721,73	2 743,50	2 757,11	2 762,56
575	2 761,99	2 784,09	2 797,90	2 803,42
585	2 802,21	2 824,63	2 838,64	2 844,24
600	2 862,67	2 885,57	2 899,88	2 905,61
620	2 943,19	2 966,74	2 981,45	2 987,34
630	2 953,81	2 977,44	2 992,21	2 998,12
645	3 014,20	3 038,31	3 053,38	3 059,41
655	3 054,49	3 078,93	3 094,20	3 100,31
665	3 093,76	3 118,51	3 133,98	3 140,17
680	3 153,56	3 178,79	3 194,56	3 200,86
700	3 234,06	3 259,93	3 276,10	3 282,57
710	3 274,25	3 300,44	3 316,82	3 323,36
730	3 353,61	3 380,44	3 397,21	3 403,91
745	3 413,42	3 440,73	3 457,79	3 464,62
755	3 453,66	3 481,29	3 498,56	3 505,46
780	3 553,69	3 582,12	3 599,89	3 607,00
800	3 634,18	3 663,25	3 681,42	3 688,69
820	3 713,53	3 743,24	3 761,81	3 769,23
830	3 753,79	3 783,82	3 802,59	3 810,10
845	3 813,57	3 844,08	3 863,15	3 870,77
860	3 873,35	3 904,34	3 923,70	3 931,45

(*) La présente grille s'applique à compter du 1^{er} avril 2021 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021 – Grille mensuelle (base 35 heures / semaine).

Grille de salaires à minima des IAC et cadres du BTP de La Réunion

Année 2021

(En euros.)

Position	Coef.	Salaire mensuel au 01/06/2020 (*)	Salaire mensuel au 01/04/2021 (*)	Salaire mensuel au 01/08/2021 (*)	Salaire mensuel au 01/12/2021 (*)
		Pour mémoire			
A. Débutants					
Moins de 24 ans	60	2 661,01	2 682,30	2 695,60	2 700,93
24 à 26 ans	70	3 050,61	3 075,01	3 090,27	3 096,37
26 à 28 ans	80	3 441,27	3 468,80	3 486,01	3 492,89
Diplômés moins de 24 ans	65	2 856,32	2 879,17	2 893,45	2 899,16
Diplômés 24 à 26 ans	75	3 245,92	3 271,89	3 288,12	3 294,61
Diplômés 26 à 28 ans	85	3 636,59	3 665,68	3 683,87	3 691,14
B. Ingénieurs et assimilés					
1 ^{er} échelon					
Catégorie I	90	3 830,81	3 861,46	3 880,61	3 888,27
Ingénieurs diplômés	90	3 830,81	3 861,46	3 880,61	3 888,27
Après 5 ans	95	4 026,16	4 058,37	4 078,50	4 086,55
Catégorie II	100	4 221,48	4 255,25	4 276,36	4 284,80
Après 5 ans	103	4 338,27	4 372,98	4 394,67	4 403,34
2 ^e échelon					
Catégorie I	108	4 533,58	4 569,85	4 592,52	4 601,58
Catégorie II	120	5 001,75	5 041,76	5 066,77	5 076,78
C. Cadres					
1 ^{er} échelon	130	5 392,41	5 435,55	5 462,51	5 473,30
2 ^e échelon	162	6 640,79	6 693,92	6 727,12	6 740,40
(*) La présente grille s'applique à compter du 1 ^{er} avril 2021 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021.					

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 11 du 20 janvier 2021
aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012
relatif aux salaires au 1^{er} mars 2021
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2150724M

IDCC : 843

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

GDMABBPBR ;

NSABBP Bouches-du-Rhône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Absence de dispositions spécifiques aux 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 de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 11 janvier 2021, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 3 | Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1^{er} mars 2021 :

a) Personnel de fabrication

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,64 €
160	10,74 €
165	10,85 €
170	10,96 €
175	11,07 €
180	11,17 €
185	11,65 €
190	11,87 €
195	11,97 €
240	12,88 €

b) Personnel de vente

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,64 €
160	10,74 €
165	10,85 €
170	10,96 €
175	11,07 €
180	11,17 €
185	11,65 €
190	11,87 €

c) Personnel de service

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,64 €
160	10,74 €
170	10,96 €

Article 4

Cet avenant prendra effet, au 1^{er} mars 2021 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. 2261-23-1).

Fait à Marseille, le 20 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 54 du 21 janvier 2021
relatif au salaire horaire minimum régional au 1^{er} février 2021
(Île-de-France)

NOR : ASET2150714M

IDCC : 843

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

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 21 janvier 2021 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 54) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1^{er} février 2021 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,0522192 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,501664 du coefficient 155 au coefficient 180 ; la valeur monétaire du point est fixée

à 0,05233636 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,4579736 du coefficient 185 au coefficient 240.

Article 2

En application de l'article 1^{er}, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France à partir du 1^{er} février 2021 est de :

a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,60
160	10,86
170	11,38
175	11,64
185	12,14
190	12,40
195	12,66
240	15,02

b) Pour le personnel de vente

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,60
160	10,86
165	11,12
170	11,38
175	11,64
180	11,90
185	12,14
190	12,40

c) Pour le personnel de service

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,60
160	10,86
170	11,38

Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'art. 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 34 681 € pour les salariés « cadres 1 » et de 49 761 € pour les salariés « cadres 2 » (montants issus de l'avenant national n° 124 du 12 janvier 2021).

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2021.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 1^{er} avril 2021
à l'accord du 29 novembre 2017
relatif au fonctionnement des instances paritaires
(modalités de fonctionnement temporaire des instances paritaires)

NOR : ASET2150702M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des avenants successifs du 24 juin 2020 à durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020, puis du 5 octobre à durée déterminée pour une période de 6 mois, relatif à l'accord de branche du 29 novembre 2017 au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France, les partenaires sociaux souhaitent proroger le dispositif en prenant en compte certaines évolutions.

Face à l'aggravation de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 », l'état d'urgence sanitaire en place depuis le 17 octobre 2020 est prolongé jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus. La loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire est parue au *Journal officiel* le 16 février 2021, elle permet également de déclarer à nouveau l'état d'urgence d'ici le 31 décembre 2021 si la situation le rendait nécessaire.

Conscients des conséquences de cette crise sanitaire, notamment sur le respect des règles de distanciation physique, les partenaires sociaux ont décidé de définir des règles dérogatoires applicables durant cette période spécifique.

La priorité des partenaires sociaux est de réussir à maintenir un dialogue social de qualité à travers une nouvelle organisation, et ce, dans le but de freiner la propagation du virus.

Il convient de rappeler que l'objectif du présent avenant, est de définir des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire des instances paritaires, tant que les recommandations gouvernementales et préfectorales de la situation sanitaire ne permettront

pas de les reprendre entièrement en présentiel conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche ainsi qu'aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France.

Article 2 | Modalités de fonctionnement générales

Afin de faire face aux conséquences de la propagation du « Covid-19 », par dérogation aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017, le présent avenant détermine les conditions dans lesquelles les prochaines réunions paritaires quelles qu'elles soient, vont se dérouler :

- les règles relatives aux missions et à la composition des différentes réunions paritaires sont maintenues, conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017 ;
- les modalités d'envoi des documents et d'attribution des convocations seront également maintenues, conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017 ;
- le temps nécessaire à la préparation des réunions paritaires ainsi qu'à leur tenue est considéré comme du temps de travail effectif soit rémunéré à 100 % conformément à l'accord du 29 novembre 2017. Ces périodes de travail seront décomptées en demi-journée pour les représentants présents en visio ou audio conférence (1/2 journée équivalent à 3 h 30 de travail effectif indépendamment du temps de trajet). Pour les représentants présents physiquement, les règles initialement prévues par l'accord du 29 novembre 2017 s'appliqueront. Si un salarié représentant d'une organisation syndicale représentative est placé en activité partielle au sein de son entreprise, ce dernier devra bénéficier d'une suspension de ce dispositif afin que lui soit décompté comme du temps de travail effectif, le temps relatif aux réunions et déplacements mentionnés dans le présent avenant ;
- le temps de trajet lié à la tenue ou la préparation de ces réunions est également considéré comme du temps de travail effectif. De même, les frais liés au trajet effectué seront pris en charge conformément aux barèmes prévus par l'accord du 29 novembre 2017 ;
- la CICF remettra à chaque participant, un document attestant de sa présence à la réunion comportant la date et les heures de début et de fin de réunion (servira de justificatif à transmettre à l'employeur). Il en sera de même pour les réunions préparatoires, les organisations syndicales devant remettre aux participants une attestation du temps passé en réunion interne au syndicat.

Article 3 | Modalités spécifiques liées aux outils de communication

Afin de permettre la mise en place des commissions paritaires nationales par visio-conférence, un logiciel spécifique (WebEx) sera utilisé facilitant la connexion par vidéo conférence et/ou téléphone de l'ensemble des participants.

Avec l'autorisation de leur direction propre (accord nécessaire notamment pour des questions de sécurité informatique et notamment dans le respect de la charte informatique interne aux entreprises), les partenaires sociaux pourront utiliser les outils de communication mis à disposition par leurs entreprises ou par les organisations syndicales pour leurs représentants, ou encore tous autres moyens déjà utilisés.

À défaut d'avoir une connexion internet rendant possible l'accès et le bon suivi des Commissions paritaires et préparatoires à distance comme il est énoncé dans le présent avenant, il sera possible pour les partenaires sociaux, de se connecter en utilisant les outils accessibles :

- dans les locaux du syndicat pour ses représentants ; ou

– dans un local spécifique adapté (tel qu'un espace de co-working).

Cette possibilité de déplacement est soumise au respect des mesures de sécurité sanitaires et autres, définies dans chacun de ces espaces.

La CICF s'engage à effectuer le remboursement des frais alloués à la réservation éventuelle d'un espace de co-working, sous réserve de fournir le justificatif de paiement.

Article 4 | Organisation des réunions paritaires

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de définir une organisation des prochaines commissions paritaires afin de favoriser la clarté des échanges et son bon déroulement.

Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour respecter les règles relatives aux prises de paroles. Le président de la commission paritaire suivra l'ordre du jour et permettra à chacun des membres de prendre la parole en le notifiant (notamment via les outils de communication mis à disposition, chat WebEx, onglet lever la main par exemple...).

Article 5 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2021. Il est entendu que cette date sera réduite en cas d'amélioration de la situation sanitaire et mesures gouvernementales ainsi que préfectorales permettant la tenue des réunions paritaires en application de l'accord du 29 novembre 2017.

Il convient de rappeler, que l'objectif est de pouvoir réorganiser dans les meilleurs délais possibles de futures commissions paritaires en présentiel.

Par ailleurs, les parties conviennent que la situation sanitaire, permet pour l'instant d'organiser la tenue de réunions de façon « mixte » c'est-à-dire une partie en présentiel une partie en distanciel et ceci afin de tenir compte de cas individuels de participants qui pourraient être considérées comme personnes à risque.

Afin de respecter les règles distanciation physique et de limiter le flux de personnes en présentiel, le nombre de représentants par organisation syndicale est limité à deux. L'organisation patronale est limitée au même nombre total des organisations syndicales.

Les parties conviennent qu'un point régulier sera fait lors des réunions afin de déterminer si les conditions sanitaires permettent de maintenir cette organisation favorisant les réunions en présentiel. La décision de reprendre la tenue des réunions paritaires en application de l'accord du 29 novembre 2017, devra être prise à la majorité lors d'une CPPNIC.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de signature.

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

Article 7 | Adhésion

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

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

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, l'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire (art. D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail), à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 8 | Révision

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

Article 9 | 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 avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 | Dépôt. Notification. Extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes de Nanterre.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail et conformément à l'ordonnance du 23 avril 2020, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 8 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Courbevoie, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3035 | Convention collective nationale

IDCC : 1800 | **CÉRAMIQUE D'ART**

Avenant du 28 mai 2021

à l'accord du 29 novembre 2017

relatif au fonctionnement des instances paritaires
(élargissement du périmètre des instances paritaires)

NOR : ASET2150703M

IDCC : 1558, 1800

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La réforme de la restructuration des branches professionnelles s'est traduite dans la loi dès 2014, mais le cadre légal actuel est issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Ce cadre porte sur la fusion des champs d'application de conventions collectives, pouvant être administrative ou volontaire.

Ainsi compte tenu de l'arrêté de fusion en date du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels, la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art (IDCC 1800) est rattachée à la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramique de France (IDCC 1558), en application de l'article L. 2261-32 du code du travail.

La fusion des champs conventionnels est opérée à compter de cette date et ouvre, conformément aux articles L. 2261-33 et suivants du code du travail, un délai de cinq ans maximums pour que les partenaires sociaux effectuent une harmonisation des dispositions conventionnelles.

Au terme du délai de cinq ans, à défaut d'un accord de remplacement des stipulations des anciennes conventions collectives par des stipulations communes, les stipulations de la convention de la branche rattachée cessent de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des employeurs de cette ancienne branche sont désormais couverts par la convention collective de la branche de rattachement.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche ainsi qu'aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (IDCC 1558) ainsi que celui de la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art (IDCC 1800).

Article 2 | Élargissement du périmètre des instances paritaires

L'ensemble des dispositions issues de l'accord de branche du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France, couvrent désormais également le champ de la branche de la céramique d'art.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de signature.

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

Article 5 | Adhésion

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

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

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, l'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire (articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail), à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 6 | Révision

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

Article 7 | 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 avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Dépôt. Notification. Extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes de Nanterre.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail et conformément à l'ordonnance du 23 avril 2020, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 8 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Courbevoie, le 28 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 97 du 21 décembre 2020

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150709M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

FCS UNSA ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des détaillants en chaussures ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimales de protection sociale aux salariés de la branche. Un régime de prévoyance complémentaire a été organisé au sein de la branche par un accord conclu le 12 octobre 2015 et est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Le présent avenant a pour objet de procéder à l'ajustement des taux de cotisations minimum des garanties de prévoyance afin que ceux-ci correspondent au plus près à la situation financière du régime. Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission paritaire nationale ont, lors de leur réunion du 9 novembre 2020, retenu la proposition d'évolution suivante.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'avenant n° 95 à l'accord du 1^{er} décembre 2019 relatif au régime de prévoyance est annulé et remplacé.

Les taux de cotisations sont modifiés comme suit pour les catégories « personnel affilié à l'AGIRC » et « personnel non-affilié à l'AGIRC ».

Conformément aux négociations avec les partenaires sociaux, les tarifs sont augmentés de 16 % en 2021 hors rente éducation/conjoint.

Taux prévoyance 2021	Personnel non affilié à l'AGIRC T1/T2
Décès	0,15 %
Décès accident	0,04 %
Double effet	0,01 %
Allocation obsèques	0,04 %
Incapacité	0,41 %
Invalidité	0,34 %
Rente éducation	0,07 %
Rente de conjoint	0,17 %
Taux global y c OCIRP	1,23 %

Taux prévoyance 2021	Personnel affilié à l'AGIRC T1	Personnel affilié à l'AGIRC T2
Décès	0,48 %	0,48 %
Décès accident	0,07 %	0,07 %
Double effet	0,01 %	0,01 %
Allocation obsèques	0,03 %	0,03 %
Incapacité	0,57 %	0,96 %
Invalidité	0,35 %	0,86 %
Rente éducation	0,12 %	0,12 %
Rente de conjoint	0,24 %	0,24 %
Taux global y c OCIRP	1,87 %	2,77 %

La répartition de la cotisation est la suivante :

- pour le personnel affilié à l'AGIRC, la cotisation tranche 1 est répartie de la sorte : 1,58 % T1 à la charge de l'employeur. Le différentiel (0,29 % T1) est à la charge du salarié. La cotisation en tranche 2 est répartie à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié. La tranche 2 est limitée à 4 PMSS ;
- pour le personnel non affilié à l'AGIRC, la cotisation tranche 1 et tranche 2 est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. La tranche 2 est limitée à 4 PMSS.

L'employeur pourra librement négocier au sein de son entreprise les conditions d'une couverture de prévoyance complémentaire supérieure aux garanties conventionnelles. Cette couverture devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Date d'effet de l'avenant et durée

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée.

Article 4 | Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire *a minima* une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 6 | Formalités administratives

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES
CYNÉGÉTIQUES**

Avenant n° 4 du 16 juin 2021
relatif au régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2150723M

IDCC : 2697

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

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Le régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résulte d'un accord collectif du 13 décembre 2007. Cet accord a fait l'objet de plusieurs avenants.

Afin que ces salariés bénéficient des nouvelles opportunités issues de la loi « Pacte » et de ses textes d'application, il a été décidé de faire évoluer ce régime pour en faire un plan d'épargne retraite obligatoire au sens des articles L. 224-23 et suivants du code monétaire et financier. Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au salarié bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants, qu'il réécrit entièrement.

Il a ainsi été décidé et convenu ce qui suit :

1. Champ d'application

Le plan d'épargne retraite obligatoire s'applique à l'ensemble des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- l'ensemble des fédérations régionales, départementales et interdépartementales des chasseurs (les « fédérations ») ;

- la fédération nationale des chasseurs, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage et le syndicat national des chasseurs de France (les « organismes nationaux ») ;
- toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

2. Salariés bénéficiaires du plan

L'ensemble des salariés des fédérations, organismes nationaux et autres structures visés à l'article précédent sont affiliés à d'un plan d'épargne retraite obligatoire, sans condition d'ancienneté (ci-après le(s) « salarié(s) bénéficiaire(s)^[1] »).

L'adhésion à ce plan est obligatoire. Toutefois, la liquidation des droits constitués au titre de ce plan relève le salarié de son obligation d'adhésion.

3. Gestionnaire du plan

Le plan d'épargne retraite obligatoire est mis en œuvre dans le cadre d'une convention conclue par l'employeur avec l'un des organismes visés par l'article L. 224-8 du code monétaire et financier (ci-après, « le gestionnaire du plan »).

Cette convention détaille notamment, les conditions dans lesquelles les versements des salariés bénéficiaires sont investis, les choix de gestion offerts au salarié bénéficiaire et les options de sortie.

Les salariés bénéficiaires reçoivent une information sur cette convention, dans les conditions prévues par la loi et le règlement.

4. Alimentation du plan

Le plan d'épargne retraite obligatoire est financé :

- par une cotisation obligatoire ;
- par des versements facultatifs des salariés bénéficiaires et des transferts.

4.1. Cotisation obligatoire

Les taux de la cotisation obligatoire sont fixés à :

- pour le personnel « non-cadres » soit, pour l'application du présent plan, le personnel non-visé aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article 36 de l'annexe I de cette convention :
 - 3,40 % de la tranche 1^[2] ;
 - 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 ;
- pour le personnel « cadres » soit, pour l'application du présent plan, le personnel visé aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article 36 de l'annexe I de cette convention :
 - 6,90 % de la tranche 1 ;
 - 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1.

La charge de cette cotisation obligatoire est répartie à hauteur de 90 % pour l'employeur et de 10 % pour le salarié bénéficiaire.

[1] Il est précisé que, dans les dispositions du code monétaire et financier relatives aux plans d'épargne retraite (CMF, art. L. 224-1 et suivants, les salariés bénéficiaires du plan sont désignés sous l'appellation « titulaire[s] »).

[2] La « tranche 1 » correspond au salaire brut retenu pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

4.2. Autres versements et transferts

Outre cette cotisation obligatoire, le plan d'épargne retraite obligatoire peut également recevoir, sur décision du salarié bénéficiaire :

- des versements volontaires des salariés bénéficiaires ;
- pour le personnel des structures pourvues d'un compte épargne-temps : des jours épargnés sur leur compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'accord collectif qui institue ce compte ;
- pour le personnel des structures dépourvues de compte épargne-temps : des jours de repos non pris, dans les limites et dans les conditions prévues par les articles L. 224-2 et D. 224-9 du code monétaire et financier.

À la date de conclusion du présent avenant, l'article D. 224-9 du code monétaire et financier autorise le versement sur le plan d'épargne retraite obligatoire des sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an. Dans ce cadre, le congé annuel ne peut être affecté sur le plan d'épargne retraite obligatoire que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Par ailleurs, les salariés bénéficiaires pourront également transférer vers le plan d'épargne retraite obligatoire des sommes en provenance d'autres plans d'épargne retraite visés aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ou d'autres plans listés à l'article L. 224-40, I du même code.

Le compte de retraite ouvert, au titre du PERO, de la (des) catégorie(s) du personnel définie(s) à l'article 2 du présent avenant, est alimenté par le transfert collectif, de la valeur des droits individuels constitués sur le contrat d'assurance souscrit en application du régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résultant de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants.

Les sommes issues du transfert sont investies pour les droits constitués sur la gestion par horizon équilibre, gestion financière par défaut du nouveau dispositif.

5. Sortie du plan

5.1. Principe : sortie à la retraite

5.1.1. Options de délivrance des sommes épargnées

À la date de liquidation par le salarié bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou, lorsqu'il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, la délivrance des sommes épargnées s'effectuera :

a) Au titre des cotisations obligatoires du salarié bénéficiaire ou de l'employeur versées ou en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur transférées sur le plan d'épargne retraite : sous forme de rente viagère ; la sortie en rente viagère est obligatoire. Le versement en capital relatif au compartiment des cotisations obligatoires ne peut être choisi par le salarié qu'au moment de son départ en retraite, si le montant de la rente est inférieur à 960 € brut annuel.

b) Au titre des autres versements et transferts :

- soit sous forme de rente viagère ;
- soit sous forme de capital : le versement des sommes s'effectuera au choix de l'épargnant en une ou plusieurs fois.

Les salariés bénéficiaires pourront également combiner ces deux modes de sortie et demander qu'une partie de leurs avoirs soit versée sous forme de rente viagère et l'autre partie sous forme de capital.

Le choix pour la délivrance des droits sous la forme d'une rente viagère ou d'un capital est formulé par le salarié bénéficiaire au moment de la liquidation de ses droits, dans les conditions prévues par la convention conclue avec le gestionnaire du plan.

5.1.2. Réversion

Lorsque le salarié est bénéficiaire, les droits sont délivrés sous la forme d'une rente viagère, en application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, les règles applicables à la réversion sont les suivantes :

- lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre une rente non-réversible et une rente réversible au profit de son conjoint ;
- en cas de réversion, le montant de la rente sera réduit en fonction du taux de réversibilité choisi et de l'âge du bénéficiaire désigné ;
- les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficieront obligatoirement d'une fraction de la pension de réversion. En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

5.2. Dérogation : cas de sortie anticipée

Les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne retraite peuvent être, à la demande du salarié bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance mentionnée à l'article 5.1 dans les cas suivants :

- 1.** Le décès du conjoint du salarié bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2.** L'invalidité (au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) du salarié bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 3.** La situation de surendettement du salarié bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- 4.** L'expiration des droits à l'assurance chômage du salarié bénéficiaire, ou le fait pour le salarié bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être salarié bénéficiaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- 5.** La cessation d'activité non salariée du salarié bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du salarié bénéficiaire ;
- 6.** L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code (versements obligatoires du salarié bénéficiaire ou de l'employeur au titre du présent plan ou trans-

férés sur le présent plan en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

La liquidation ou le rachat anticipé des droits dans les cas mentionnés ci-dessus intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Le décès du salarié bénéficiaire avant la liquidation de la retraite ou l'atteinte de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

6. Information des salariés bénéficiaires sur leurs droits

Les salariés bénéficiaires bénéficient d'une information régulière sur leurs droits, via, notamment, la remise d'un relevé annuel de situation individuel, dans les conditions prévues par la loi et la convention conclue avec le gestionnaire.

À compter de la 5^e année précédant la date de liquidation de la retraite ou la date à laquelle le salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée.

Six mois avant le début de cette période, le gestionnaire du plan informe le salarié bénéficiaire de la possibilité susmentionnée.

7. Sort des droits lorsque le salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au plan

Les droits des salariés bénéficiaires résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

Ainsi, lorsque le salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au présent plan, et en particulier en cas de départ de l'entreprise avant la retraite, les droits en cours de constitution sont conservés intégralement au nom du salarié bénéficiaire jusqu'à la liquidation de la retraite ou jusqu'à la date à laquelle le salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficiaire pourra également demander le transfert de ses droits vers un autre plan d'épargne retraite au sens des articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier.

8. Suivi

Le plan d'épargne retraite obligatoire fera l'objet d'un suivi par la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), à l'occasion de chacune de ses réunions trimestrielles.

9. Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2021. À compter de cette date, ses dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 instituant le régime de retraite supplémentaire et de ses avenants successifs.

L'accord collectif du 13 décembre 2007, tel que modifié par le présent avenant pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues respectivement aux

articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail d'une part, et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du même code, d'autre part.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 16 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : **1487** | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant n° 1 du 18 mai 2021

à l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2150718M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont conclu le 7 février 2020, l'avenant n° 46 relatif au dispositif « Pro-A ». Cet accord a été étendu par arrêté du 9 novembre 2020 (JO du 18 novembre 2020).

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs que connaît le secteur du commerce de l'horlogerie-bijouterie, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires. Cette liste est visée à l'annexe 1 de l'accord du 7 février 2020.

Les partenaires sociaux de la branche de l'horlogerie-bijouterie ont constaté :

- la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », initiale, fixée dans l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 7 février 2020 ;
- le financement par l'OPCO.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487, brochure JO n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A » et plus spécifiquement, l'annexe 1 de l'avenant n° 46.

Article 3 | Certifications visées

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 7 février 2020.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

Article 4 | Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration sur proposition de la CPNEFP de la branche.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6 | Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 18 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Certifications visées au jour de la signature de l'avenant du 18 mai 2021 à l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Agent Logistique	Titre pro	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre pro	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	3
Responsable d'équipe/ Responsable d'exploitation logistique	BTS	Gestion des transports et logistiques associées	35400	5
Vendeur en magasin	Titre pro	Assistant manager d'unité marchande	35233	4
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	5
Employé de commerce	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	3
	Titre pro	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
Merchandiser	Titre RNCP	Visual Merchandiser	35088	5
	Titre RNCP	Responsable visual Merchandiser	34790	6

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPNII de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur la liste de l'opérateur de compétences de la branche : l'OPCOMMERCE via le lien suivant :

<https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/criteres-de-prise-en-charge/criteres-de-prise-en-charge-par-branche-professionnelle/>

Accord du 26 mai 2021

à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation
et au développement des compétences

NOR : ASET2150717M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis l'accord paritaire du 12 octobre 2004 étendu par l'arrêté du 13 avril 2005 .et portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les représentants salariés et employeurs de la branche imprimerie de labeur et industries graphiques ont donné corps au dialogue économique et social au travers de deux articles de cet accord portant sur l'organisation d'actions collectives dans les bassins graphiques.

C'est dans ce contexte qu'a été notamment créé un observatoire des marchés graphiques permettant une veille économique et sociale structurelle et conjoncturelle dédiée au secteur.

C'est aussi, compte-tenu de cette volonté collective, qu'ont été lancés des guides de sensibilisation à certaines solutions innovantes, des guides d'implémentation de solutions techniques et environnementales, des programmes de diagnostics stratégiques et technologiques 360 degrés, des opérations de promotion et de communication, qui ont permis de fédérer les entreprises autour d'une diversification partagée et de portails de solutions ancrés dans une logique de proximité.

Le secteur de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques a vu, en outre, ses frontières modifiées et ses modèles économiques repositionnés en fonction des ruptures de ses modes opératoires technologiques, des nouvelles pratiques d'achat imposées par les donneurs d'ordre et des nouvelles techniques de commercialisation et de marketing de l'offre. Or la banalisation de certains outils industriels et la transversalité des compétences qui y est associée ont bouleversé l'organisation des entreprises et les rapports clients/prestataires dont on doit prendre la mesure pour créer les conditions d'une politique d'accompagnement mariant recherche et développement, élargissement des compétences et consolidation du secteur par des alliances productives notamment.

Dans l'attente d'un futur accord de branche fixant des priorités ambitieuses en matière d'emploi, d'innovation et de consolidation sectorielle, il appartient au secteur graphique d'intensifier ses efforts autour de la construction de ces plans d'accompagnement des entreprises et des salariés du secteur pour préfigurer l'imprimerie du futur et d'en tirer les conséquences en termes de contributions conventionnelles dédiées à ces objectifs.

Au vu de ces constats et de l'ambition que poursuit le secteur, les signataires du présent avenant paritaire décident d'apporter les modifications suivantes à l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences, étant entendu que leurs champs d'application respectifs sont identiques.

Article 1^{er} | Affectation des reliquats de la contribution de services

L'article 8.4 de l'accord du 30 octobre 2015 a créé, une contribution conventionnelle mutualisée de 0,15 % destinée à contribuer au financement des services spécifiques de l'OPCA propres à assurer le développement de la formation professionnelle dans le secteur de l'imprimerie.

Compte tenu de la disparition des OPCA et de la création des OPCO avec des missions nouvelles et une organisation repensée du réseau de proximité de l'OPCO Ep, Cette contribution, comme les reliquats qu'elle a pu générer, apparaît, dans sa définition première, être devenue sans objet.

Il est par conséquent décidé que les reliquats comptablement constatés par l'OPCO des entreprises de proximité au 31 décembre 2020 au titre de la contribution susvisée seront réaffectés à des missions nouvelles et feront l'objet d'un reversement à l'association paritaire de développement et d'innovation graphique Ambition graphique dont l'objet statutaire porte notamment sur l'organisation et la réalisation effective de toute action visant à renforcer la compétitivité des entreprises, l'économie responsable, et ce par l'innovation technologique, économique et sociale, par la mise à disposition de toutes études et recherches, toutes monographies et tous rapports de diagnostics et de manière générale par tout projet collectif interentreprise ancré dans les territoires.

Ce reversement fera l'objet d'une convention conclue entre l'OPCO susvisé et l'association Ambition graphique.

Article 2 | Affectation de la contribution de services à compter de l'année 2021

Les versements perçus par l'OPCO des entreprises de proximité au titre de la contribution conventionnelle « de services » à compter du 1^{er} janvier 2021 font également l'objet d'un reversement à l'association paritaire visée à l'article 1^{er} et seront utilisés pour mettre en œuvre une politique d'appui et de soutien au développement économique, technologique et industriel du secteur graphique en alliant prospective, développement économique responsable, élargissement des compétences et le tout pour répondre à l'ensemble des défis structurels qui s'imposent au secteur graphique.

Article 3 | Gouvernance

La préservation des emplois et le développement des entreprises demeurent plus que jamais un objectif partagé par les signataires du présent accord.

Aussi, la CPNEFP jouera-t-elle pleinement son rôle de coordination et de suivi de cette politique de développement des territoires, des innovations et de l'emploi dont l'un des principaux outils de mise en œuvre est symbolisé par l'association paritaire Ambition graphique dont l'objet statutaire est rappelé à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 4 | Dispositions générales

4.1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales.

Il prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

4.2. Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : 3109 | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Avenant n° 15 du 19 mars 2021
relatif aux congés pour événements familiaux

NOR : ASET2150730M

IDCC : 3109

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

Alliance 7 ;
CSFL ;
CFC ;
FEDALIM ;
EGS glaces,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 8.5.1

L'article 8.5.1 « Absences exceptionnelles pour événement de famille » est modifié comme suit :

Des autorisations d'absence (jours) ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire et sans condition d'ancienneté minimale sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

Mariage ou remariage du (de la) salarié(e)	1 semaine calendaire
Pacs ou re-Pacs du (de la) salarié(e)	1 semaine calendaire
Mariage ou remariage d'un enfant	2 jours (portés à 3 jours si le lieu de l'événement est situé à + de 200 km)
Décès du conjoint ou partenaire de Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	7 jours ⁽¹⁾

Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un beau parent	3 jours
Décès d'un grand parent du salarié	1 jour (porté à 2 jours si le lieu de l'évènement est situé à + de 200 km)
Décès d'un frère, d'une sœur	3 jours
Décès d'un beau-frère, d'une belle sœur	1 jour
Décès d'un petit enfant	1 jour
Naissance, adoption d'un enfant	3 jours
Survenance d'un handicap de son enfant ou de l'un de ses enfants	2 jours

(1) En application des dispositions de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, le congé de 5 jours est porté à 7 jours ouvrés lorsque :

- l'enfant décédé avait moins de 25 ans ;
- l'enfant décédé était lui-même parent, quel que soit son âge ;
- décède une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente.

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente, le congé décès est cumulable avec un congé de deuil de 8 jours à prendre dans l'année suivant la date du décès.

Les parties au présent accord conviennent de ne pas conditionner la durée du congé spécial pour décès d'un enfant à l'âge de ce dernier et de retenir une durée de 7 jours quel que soit l'âge de l'enfant.

Les parties précisent que compte tenu de la thématique du présent avenant qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale.

Article 4 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Article 5 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 19 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 juin 2021
relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150716M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour finalité de permettre l'extension de l'accord de salaires du 20 janvier 2021 en intégrant les dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés. Il ne remet pas en cause sa date d'effet, qui demeure au 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire.

Article 1^{er} | Grille des salaires

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2021 base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/ graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	10,25	1 554,58	10,03

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	10,25	1 554,58	9,72
165	Agent administratif 2 ^e échelon	10,27	1 557,60	9,44
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	10,29	1 560,60	9,18
175	Secrétaire	10,31	1 564,50	8,94
180	Vendeur confirmé Comptable	10,43	1 582,20	8,79
185	Gestionnaire de rayon	10,63	1 613,20	8,72
190	Responsable de rayons	10,94	1 660,60	8,74
200	Responsable de secteur	11,43	1 734,00	8,67
220	Adjoint de direction	12,54	1 903,00	8,65
260	Responsable de point de vente	14,94	2 267,20	8,72
350	Directeur	20,21	3 066,00	8,76
400	Directeur régional	23,09	3 504,00	8,76

Article 2 | Définition

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 3 | Majoration du dimanche

Dans l'article 5.7 de la convention collective, la 2^e phrase du 2^e alinéa est abrogée et remplacée par la phrase suivante :

« Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % du taux horaire de base du salarié concerné. »

Article 4 | Sujets annexes

Suite aux demandes des organisations syndicales relatives à une labellisation des frais de santé, les signataires entendent ouvrir des négociations portant sur la mise en place d'un régime frais de santé et ainsi trouver une solution d'assurance pour les entreprises de la branche.

Suite aux échanges entre les organisations syndicales et la commission patronale, il est convenu qu'une étude sera menée concernant la grille de classification aux fins notamment de l'ajuster aux évolutions des métiers des jardineries et animaleries.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 4 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

Avenant n° 79 du 15 avril 2021
relatif à la contribution conventionnelle

NOR : ASET2150710M

IDCC : 1147

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

CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FSPSS FO ;
CFTC santé sociaux ;
FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

Article 1^{er} | Contribution conventionnelle

1.1. Contribution des entreprises

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

1.2. Opérateur de compétences désigné et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

Article 3 | Entrée en vigueur. Portée de l'accord

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2020 ainsi que pour les contributions de l'année 2021.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux, en particulier l'avenant n° 77 signé le 7 juin 2019 étendu le 9 avril 2020, qui traite de la contribution conventionnelle.

Article 4 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

Avenant n° 80 du 1^{er} juin 2021
relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150711M

IDCC : 1147

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

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation de 2,2 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements.

Article 2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 3

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} juin 2021

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1 616 € brut
5	1 678 € brut
6	1 746 € brut
7	1 817 € brut
8	1 895 € brut
9	1 996 € brut
10	2 103 € brut
11	2 216 € brut
12	2 343 € brut
13	2 482 € brut
14	2 987 € brut
15	3 556 € brut
16	4 187 € brut

Convention collective départementale

IDCC : **2294** | **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**
(Aube)
(5 juin 2002)

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 26 mai 2021

relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis
et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2021

NOR : ASET2150708M

IDCC : 2294

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métallurgie ;

CFE CGC métallurgie ;

UFIC-UNSA ;

CGT métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Barème des salaires minimaux effectifs garantis

Article 1^{er}

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

À compter du 1^{er} janvier 2021, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	140	18 656
	2	145	18 692
	3	155	18 830
II	1	170	19 317
	2	180	19 320
	3	190	19 565
III	1	215	19 665
	2	225	19 675
	3	240	20 734
IV	1	255	20 894
	2	270	21 444
	3	285	22 460
V	1	305	24 010
	2	335	26 196
	3	365	28 821
	4	395	31 446

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou les membres du comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 7

Il est convenu que si la rémunération effective garantie annuelle devenait inférieure au Smic pour certains coefficients, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 8

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.

Titre II Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques

Article 9

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 11

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,77 €.

Article 12

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 13

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 14

L'UIMM Champagne-Ardenne, site de l'Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 26 mai 2021 d'un montant de 4,98 €.

Les valeurs au 26 mai 2021 étant pour :

- les Ardennes, de 4,93 € : accord du 29 avril 2019 ;
- la Haute-Marne, de 5,20 € : accord du 26 avril 2019 ;
- la Marne, de 5,07 € : accord du 17 mai 2019 ;
- l'Aube, de 4,71 € : accord du 14 mai 2019.

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM relatif à cet article.

Article 15

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juillet 2021.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

Article 16

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Article 17

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

Fait à Rosières-Près-Troyes, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Barème de l'indemnité de transport applicable à compter du 1^{er} juillet 2021

I. Personnel utilisant effectivement un mode de transport en commun (SNCF ou similaire)

Remboursement sur présentation du billet hebdomadaire à concurrence de 75 % du coût de ce billet. Le plafonnement à 50 km de distance domicile/lieu de travail subsistant et une distance inférieure à 10 km n'ouvrant pas droit à l'indemnité.

II. Personnel utilisant un moyen de transport personnel

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile/lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

10 km \times 2 \times 0,08 € (prix km auto) = 1,60 € par jour.

Distance ^[1]	Indemnité				Distance ^[1]	Indemnité			
	Prix du km (en euros)		Prix du km (en euros)			Prix du km (en euros)		Prix du km (en euros)	
	0,031		0,08			0,031		0,08	
	Motocycle		Automobile			Motocycle		Automobile	
	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]		Hebdo ^[2]	Jour ^[3]	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]
-10 km					30 km	9,3	1,86	24	4,80
10	3,10 €	0,62 €	8,00 €	1,60 €	31	9,61	1,92	24,80	4,96
11	3,41 €	0,68 €	8,80 €	1,76 €	32	9,92	1,98	25,60	5,12
12	3,72 €	0,74 €	9,60 €	1,92 €	33	10,23	2,05	26,40	5,28
13	4,03 €	0,81 €	10,40 €	2,08 €	34	10,54	2,11	27,20	5,44
14	4,34 €	0,87 €	11,20 €	2,24 €	35	10,85	2,17	28,00	5,60
15	4,65 €	0,93 €	12,00 €	2,40 €	36	11,16	2,23	28,80	5,76
16	4,96 €	0,99 €	12,80 €	2,56 €	37	11,47	2,29	29,60	5,92
17	5,27 €	1,05 €	13,60 €	2,72 €	38	11,78	2,36	30,40	6,08
18	5,58 €	1,12 €	14,40 €	2,88 €	39	12,09	2,42	31,20	6,24
19	5,89 €	1,18 €	15,20 €	3,04 €	40	12,40	2,48	32,00	6,40
20	6,20 €	1,24 €	16,00 €	3,20 €	41	12,71	2,54	32,80	6,56
21	6,51 €	1,30 €	16,80 €	3,36 €	42	13,02	2,60	33,60	6,72
22	6,82 €	1,36 €	17,60 €	3,52 €	43	13,33	2,67	34,40	6,88
23	7,13 €	1,43 €	18,40 €	3,68 €	44	13,64	2,73	35,20	7,04
24	7,44 €	1,49 €	19,20 €	3,84 €	45	13,95	2,79	36,00	7,20
25	7,75 €	1,55 €	20,00 €	4,00 €	46	14,26	2,85	36,80	7,36
26	8,06 €	1,61 €	20,80 €	4,16 €	47	14,57	2,91	37,60	7,52
27	8,37 €	1,67 €	21,60 €	4,32 €	48	14,88	2,98	38,40	7,68

Distance ^[1]	Indemnité				Distance ^[1]	Indemnité			
	Prix du km (en euros)		Prix du km (en euros)			Prix du km (en euros)		Prix du km (en euros)	
	0,031		0,08			0,031		0,08	
	Motocycle		Automobile			Motocycle		Automobile	
	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]		Hebdo ^[2]	Jour ^[3]	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]
28	8,68 €	1,74 €	22,40 €	4,48 €	49	15,19	3,04	39,20	7,84
29	8,99 €	1,80 €	23,20 €	4,64 €	50 km et +	15,5	3,1	40,00	8

(1) Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr itinéraire conseillé par Viamichelin ;

(2) Indemnité hebdomadaire correspond à 5 jours de travail, aller – retour ;

(3) Taux journalier, soit 1/5° de l'indemnité hebdomadaire (2).

L'indemnité de transport

Entre les parties soussignées, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de l'indemnité de transport prévue au point 4 de l'article 53 de la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube est celui figurant au dos du présent accord.

Article 2

Le présent barème prend effet à compter du 1^{er} juillet 2021.

Annexe 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d’ancienneté

Application au 1^{er} juillet 2021.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,77 €.

(En euros.)

Coef.	Niv.	Ech.	Administratif et technicien		Ouvrier			Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d’atelier		
			RMH	Catég.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	66780	0.1	66780	33,39	701,19					
145	I	2	691,65	0.2	691,65	34,58	726,23					
155	I	3	739,35	0.3	739,35	36,97	776,32					
170	II	1	810,90	P1	810,90	40,55	851,45					
180	II	2	858,60									
190	II	3	906,30	P2	906,30	45,32	951,62					
215	III	1	1025,55	P3	1025,55	51,28	1076,83	AM.1	1025,55	1025,55	71,79	1097,34
225	III	2	1073,25					AM.2	1144,80	1144,8	80,14	1224,94
240	III	3	1144,80	TA1	1144,80	57,24	1202,04					

Coef.	Niv.	Ech.	Administratif et technicien		Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier			
			RMH	Catég.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration	
255	IV	1	1216,35	TA2	1216,35	60,82	1277,17	AM.3	1216,35		1216,35	85,14	1301,49	
270	IV	2	1287,90	TA3	1287,90	64,40	1352,30							
285	IV	3	1359,45	TA4	1359,45	67,97	1427,42	AM.4	1359,45		1359,45	95,16	1454,61	
305	V	1	1454,85					AM.5	1454,85		1454,85	101,84	1556,69	
335	V	2	1597,95					AM.6	1597,95		1597,95	111,86	1709,81	
365	V	3	1741,05					AM.7	1741,05		1741,05	121,87	1862,92	
395	V	4	1884,15						1884,15		1884,15	131,89	2016,04	

Tableaux des primes d'ancienneté applicables aux ouvriers

Application au 1^{er} juillet 2021.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,77 €.

(En euros.)

Coef.	N/e	Cat	RMH avec majoration de 5 %	Ouvriers													
				Ancienneté													
				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 %	
140	I/1		701,19	21,04	28,05	35,06	42,07	49,08	56,10	63,11	70,12	77,13	84,14	91,15	98,17	105,18	
145	I/2		726,23	21,79	29,05	36,31	43,57	50,84	58,10	65,36	72,62	79,89	87,15	94,41	101,67	108,93	
155	I/3		776,32	23,29	31,05	38,82	46,58	54,34	62,11	69,87	77,63	85,39	93,16	100,92	108,68	116,45	

Coef.	N/e	Cat	RMH avec majoration de	Ouvriers												
				Ancienneté												
				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 %
170	II/1		851,45	25,54	34,06	42,57	51,09	59,60	68,12	76,63	85,14	93,66	102,17	110,69	119,20	127,72
180	II/2															
190	II/3		951,62	28,55	38,06	47,58	57,10	66,61	76,13	85,65	95,16	104,68	114,19	123,71	133,23	142,74
215	III/1	AM.1	1076,83	32,30	43,07	53,84	64,61	75,38	86,15	96,91	107,68	118,45	129,22	139,99	150,76	161,52
225	III/2															
240	III/3	AM.2	1202,04	36,06	48,08	60,10	72,12	84,14	96,16	108,18	120,20	132,22	144,24	156,27	168,29	180,31
255	IV/1	AM.3	1277,17	38,32	51,09	63,86	76,63	89,40	102,17	114,95	127,72	140,49	153,26	166,03	178,80	191,58
270	IV/2		1352,30	40,57	54,09	67,61	81,14	94,66	108,18	121,71	135,23	148,75	162,28	175,80	189,32	202,84
285	IV/3	AM.4	1427,42	42,82	57,10	71,37	85,65	99,92	114,19	128,47	142,74	157,02	171,29	185,56	199,84	214,11
305	V/1	AM.5														
335	V/2	AM.6														
365	V/3	AM.7														
395	V/4															

Tableau des primes d'ancienneté applicables aux administratifs et techniciens agents de maîtrise autres que d'atelier

Application au 1^{er} juillet 2021.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,77 €.

(En euros.)

Coef.	N/e	Cat	RMH	Administratifs et techniciens agents de maîtrise autres que d'atelier														
				Ancienneté														
				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 %		
140	I/1		667,80	20,03	26,71	33,39	40,07	46,75	53,42	60,10	66,78	73,46	80,14	86,81	93,49	100,17		
145	I/2		691,65	20,75	27,67	34,58	41,50	48,42	55,33	62,25	69,17	76,08	83,00	89,91	96,83	103,75		
155	I/3		739,35	22,18	29,57	36,97	44,36	51,75	59,15	66,54	73,94	81,33	88,72	96,12	103,51	110,90		
170	II/1		810,90	24,33	32,44	40,55	48,65	56,76	64,87	72,98	81,09	89,20	97,31	105,42	113,53	121,64		
180	II/2		858,60	25,76	34,34	42,93	51,52	60,10	68,69	77,27	85,86	94,45	103,03	111,62	120,20	128,79		
190	II/3		906,30	27,19	36,25	45,32	54,38	63,44	72,50	81,57	90,63	99,69	108,76	117,82	126,88	135,95		
215	III/1	AM.1	1025,55	30,77	41,02	51,28	61,53	71,79	82,04	92,30	102,56	112,81	123,07	133,32	143,58	153,83		
225	III/2		1073,25	32,20	42,93	53,66	64,40	75,13	85,86	96,59	107,33	118,06	128,79	139,52	150,26	160,99		
240	III/3	AM.2	1144,80	34,34	45,79	57,24	68,69	80,14	91,58	103,03	114,48	125,93	137,38	148,82	160,27	171,72		
255	IV/1	AM.3	1216,35	36,49	48,65	60,82	72,98	85,14	97,31	109,47	121,64	133,80	145,96	158,13	170,29	182,45		
270	IV/2		1287,90	38,64	51,52	64,40	77,27	90,15	103,03	115,91	128,79	141,67	154,55	167,43	180,31	193,19		
285	IV/3	AM.4	1359,45	40,78	54,38	67,97	81,57	95,16	108,76	122,35	135,95	149,54	163,13	176,73	190,32	203,92		

Coef.	N/e	Cat	RMH	Administratifs et techniciens agents de maîtrise autres que d'atelier												
				Ancienneté												
				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 %
305	V/1	AM.5	1454,85	43,65	58,19	72,74	87,29	101,84	116,39	130,94	145,49	160,03	174,58	189,13	203,68	218,23
335	V/2	AM.6	1597,95	47,94	63,92	79,90	95,88	111,86	127,84	143,82	159,80	175,77	191,75	207,73	223,71	239,69
365	V/3	AM.7	1741,05	52,23	69,64	87,05	104,46	121,87	139,28	156,69	174,11	191,52	208,93	226,34	243,75	261,16
395	V/4		1884,15	56,52	75,37	94,21	113,05	131,89	150,73	169,57	188,42	207,26	226,10	244,94	263,78	282,62

Tableau des primes d'ancienneté applicables aux agents de maîtrise d'atelier

Application au 1^{er} juillet 2021

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,77 €.

(En euros.)

Coef.	N/e	Cat	RMH avec majoration de	Agents de maîtrise d'atelier											
				Ancienneté											
				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 %
140	I/1		7 %												
145	I/2														
155	I/3														

Coef.	N/e	Cat	RMH avec majoration de	Agents de maîtrise d'atelier													
				Ancienneté													
				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 %	
170	II/1																
180	II/2																
190	II/3																
215	III/1	AM.1	1097,34	32,92	43,89	54,87	65,84	76,81	87,79	98,76	109,73	120,71	131,68	142,65	153,63	164,60	
225	III/2																
240	III/3	AM.2	1224,94	36,75	49,00	61,25	73,50	85,75	97,99	110,24	122,49	134,74	146,99	159,24	171,49	183,74	
255	IV/1	AM.3	1301,49	39,04	52,06	65,07	78,09	91,10	104,12	117,13	130,15	143,16	156,18	169,19	182,21	195,22	
270	IV/2																
285	IV/3	AM.4	1454,61	43,64	58,18	72,73	87,28	101,82	116,37	130,92	145,46	160,01	174,55	189,10	203,65	218,19	
305	V/1	AM.5	1556,69	46,70	62,27	77,83	93,40	108,97	124,54	140,10	155,67	171,24	186,80	202,37	217,94	233,50	
335	V/2	AM.6	1709,81	51,29	68,39	85,49	102,59	119,69	136,78	153,88	170,98	188,08	205,18	222,27	239,37	256,47	
365	V/3	AM.7	1862,92	55,89	74,52	93,15	111,78	130,40	149,03	167,66	186,29	204,92	223,55	242,18	260,81	279,44	
395	V/4		2016,04	60,48	80,64	100,80	120,96	141,12	161,28	181,44	201,60	221,76	241,92	262,09	282,25	302,41	

Convention collective

IDCC : **1628** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Deux-Sèvres)

(1^{ER} juillet 1991)

(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,

Journal officiel du 12 août 1992)

Avenant du 17 mai 2021

relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)
et la valeur du point pour l'année 2021

NOR : ASET2150713M

IDCC : 1628

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

UIMM Deux-Sèvres,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe – travail de nuit).

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2021 s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
140	18 656
145	18 700
155	18 778
170	18 979
180	19 016
190	19 246
215	19 674
225	19 975
240	20 565
255	21 639
270	22 706
285	23 819
305	25 269
335	27 498
365	29 942
395	32 635

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2021.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,50 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

Article 7

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

Article 8

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 17 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 32 du 16 avril 2021
relatif à la formation professionnelle et à l'emploi

NOR : ASET2150725M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de profondes mutations, la formation professionnelle et l'apprentissage constituent des enjeux majeurs pour le secteur de la mutualité. Les facteurs de changements sont multiples : des regroupements et fusions, une concurrence accrue, un cadre législatif et réglementaire sans cesse renforcé, des évolutions technologiques (développement des outils numériques, digitalisation de la relation adhérent/patient, etc.), de nouvelles attentes de la part des adhérents et patients, de nouvelles méthodes de travail (méthode collaborative, mode projet...). Dans ce contexte, les métiers connaissent d'importantes évolutions et les entreprises voient leur responsabilité en matière d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels renforcée.

La réforme du 5 septembre 2018 a profondément transformé le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; et les branches professionnelles y ont un rôle accru. Dans ce contexte, la branche mutualité souhaite affirmer un rôle novateur et précurseur au sein de l'économie sociale et solidaire. Les partenaires sociaux de la branche réaffirment dans le cadre du présent avenant l'importance du dialogue social en la matière afin de participer activement au déploiement de cette réforme auprès des entreprises. Le développement de l'apprentissage, l'accès au dispositif de reconversion ou promotion par alternance ou la mobilisation du compte personnel de formation sont parmi les enjeux majeurs de cette réforme.

Soucieuse d'accompagner les parcours des salariés tout au long de la vie, de favoriser la capacité de développement des mutuelles et de développer l'attractivité des métiers du secteur, la branche mutualité décide de mettre en œuvre une politique de formation ambitieuse et concrète pour chaque salarié et chaque entreprise mutualiste. Poursuivant une démarche engagée depuis plusieurs années, les partenaires sociaux de la branche mutualité souhaitent accompagner les mutuelles et les salariés dans la construction des réponses aux enjeux d'évolution des métiers.

Pour répondre à ces enjeux et construire une politique en adéquation avec les besoins des mutuelles, les partenaires sociaux s'appuient sur les études et les travaux prospectifs conduits par l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité. La production et l'analyse des données notamment relatives à l'évolution des métiers permet d'alimenter les partenaires sociaux de la branche en matière de besoins en compétences et de construire une politique commune.

En lien avec ces travaux prospectifs, la formation professionnelle et l'apprentissage doivent s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises. Les actions de formation, les dispositifs de l'alternance sont des outils pour accompagner la sécurisation des parcours et la mobilité des salariés de la branche et la progression des carrières professionnelles. Les orientations de la politique de formation de la branche mais également celles des entreprises doivent répondre à ces enjeux. Il apparaît alors nécessaire pour les partenaires sociaux de rendre lisibles les dispositifs du système de formation et leurs modalités de mise en œuvre pour les entreprises et les salariés.

La sécurisation et le développement des carrières professionnelles se construisent notamment par le développement d'une politique de certification au niveau de la branche. Les partenaires sociaux s'assurent ainsi régulièrement de la conformité des certifications de la branche non seulement aux nouvelles dispositions légales mais également aux besoins en compétences liées aux évolutions des métiers. Ces certifications, organisées en blocs de compétences, permettent de définir des parcours de formation et de certification. Il s'agit ainsi d'accompagner la progression du niveau de qualification des salariés pour sécuriser leurs parcours professionnels et mettre en place des carrières professionnelles.

L'alternance, et en particulier l'apprentissage, sont également au cœur du système de formation professionnelle. Les partenaires sociaux de la branche mutualité souhaitent accompagner les mutuelles à développer le recrutement de salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, notamment pour accroître l'attractivité du secteur mutualiste et en garantir sa pérennité. Le recours à l'alternance permettra ainsi aux entreprises de la branche de répondre aux besoins en compétences et de favoriser l'insertion des jeunes dans la perspective d'un renouvellement des générations dans la branche.

Enfin, la construction d'une politique de formation pour la branche mutualité se traduit d'une part, par la mise en place d'une contribution conventionnelle supplémentaire pour accroître la mutualisation des moyens financiers, développer des dispositifs qui permettent de mutualiser les coûts et garantir la qualité des formations. D'autre part, les partenaires sociaux ont instauré une obligation pour les entreprises de respect d'un niveau minimal d'investissement formation au-delà des obligations minimales fixées par la loi. En effet, la réforme de la formation professionnelle a fortement modifié les modalités d'accès aux financements des dispositifs de formation pour les entreprises et les salariés et réduit les possibilités d'accès aux financements légaux. Les partenaires sociaux réaffirment donc dans le présent avenant leur attachement à la mutualisation financière et la nécessité d'organiser une solidarité entre les entreprises de la branche pour permettre l'accès à la formation de l'ensemble des salariés, sécuriser leurs parcours professionnels, développer leurs carrières et favoriser les mobilités volontaires.

L'article 9.1 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.1. Dispositions générales

9.1.1. *Élaboration et mise en œuvre de la politique de formation par l'entreprise dans le cadre du dialogue social*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale s'engagent à définir une politique de formation intégrant les actions et les dispositifs de formation pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences. Cette politique s'inscrit dans le cadre :

- de l'obligation de l'employeur d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien de la capacité à occuper un emploi, définie à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- de l'impératif d'évolution professionnelle des salariés dans l'entreprise et de sécurisation de leurs parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du dialogue social dans l'entreprise en matière de formation professionnelle. Celle-ci doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés selon les dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail. Ainsi, la politique de formation et l'élaboration d'un plan de développement des compétences sont abordées dans le cadre des consultations liées aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi selon les modalités définies à l'article L. 2312-17 du code du travail. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur porte annuellement à la connaissance de l'ensemble des salariés ou, le cas échéant, des instances représentatives du personnel présentes, les informations relatives à la politique de formation de l'entreprise.

La consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail. De manière générale, la branche invite les entreprises à informer et consulter le CSE de manière spécifique sur leur politique de formation

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation. L'entreprise doit veiller à transmettre régulièrement à la commission de la formation toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les informations mises à disposition de la commission formation portent notamment sur les orientations et l'évolution de la formation, le plan de développement des compétences, la mise en œuvre des contrats et dispositifs en alternance, les abondements mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation par la branche et l'employeur.

En outre, obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, la base de données économique et sociale mise à disposition des représentants du personnel rassemble les informations relatives à la politique de formation de l'entreprise. L'employeur doit ainsi y renseigner impérativement les investissements en formation

et les publics concernés. Les partenaires sociaux préconisent également que cette rubrique contienne notamment :

- le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation ;
- le nombre de salariés ayant suivi une formation ;
- la nature des formations suivies en distinguant notamment les formations dites “obligatoires” ou non ;
- la répartition des départs en formation par catégorie professionnelle, par sexe, par type de contrats, par métiers...

Ces informations permettront aux membres de la commission formation du CSE d'établir deux fois par an une note spécifique relative à la formation intégrée aux PV du CSE.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire bénéficier au début de leur mandat les membres de la commission formation d'une action de formation sur les règles et dispositifs de formation et de renouveler cette action en cas d'évolutions importantes de la réglementation. Selon les besoins, les membres de la CPNEFP pourront intégrer au catalogue de la branche une action de formation relative à cette réglementation, destinée notamment aux représentants du personnel en charge de ces questions mais également aux personnels des services RH ainsi qu'aux salariés amenés à conduire des entretiens professionnels.

Les partenaires sociaux souhaitent vivement, compte tenu de ses enjeux importants, que la formation professionnelle soit un sujet d'échange entre employeurs et représentants du personnel dans toutes les entreprises de la branche. Ainsi, dans chaque entreprise, les partenaires sociaux sont incités à discuter des questions relatives à la formation, pouvant donner éventuellement lieu à un accord d'entreprise. Ces discussions peuvent avoir notamment pour thèmes : le plan de développement des compétences dans l'entreprise, la politique d'abondement CPF et la définition des modalités de la co-construction de projets de formation dans ce cadre, le tutorat etc.

Enfin, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la branche recommande particulièrement aux entreprises d'échanger sur la formation professionnelle lors des négociations relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Par ailleurs, la situation spécifique de certaines catégories de salariés, doit conduire les entreprises à être particulièrement attentives lors de la définition des actions et dispositifs de formation. En effet, des mesures et efforts spécifiques doivent être mis en œuvre en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. Les travaux d'observation et d'études prospectives menés dans la branche doivent alimenter les réflexions avec les représentants des salariés autour de la définition de ces catégories de salariés.

À ce titre, les partenaires sociaux soulignent notamment la situation :

- des salariés disposant des niveaux de qualification les moins élevés ainsi que ceux dont la qualification s'avère insuffisante vis à vis de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail ;
- des salariés âgés de 45 ans ou plus et/ou justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- des salariés reprenant leur activité professionnelle notamment après une absence pour congé maternité, congé parental, ou maladie de 6 mois ou plus ;
- des salariés exerçant des métiers à forte pénibilité ou appartenant à des catégories où le taux de déclaration d'inaptitude est particulièrement élevé.

9.1.2. Information des salariés sur les actions entrant dans le champ de la formation et de l'orientation professionnelle

Les entreprises instaurent, selon des modalités adaptées à leur taille et à leur structure, les moyens d'information individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier des différents dispositifs de formation et d'orientation professionnelle tels que le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le compte personnel de formation (permettant notamment les projets de transition professionnelle) et le conseil en évolution professionnelle, notamment à travers l'entretien professionnel visé à l'article 9.1.4 de la présente convention collective. Par ailleurs, la branche incite vivement à partager en temps réel auprès des partenaires sociaux de chaque entreprise les informations reçues de la branche, de l'OPCO cohésion sociale – Uniformalion, des organismes publics en lien avec la formation professionnelle.

La branche s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour porter à la connaissance des employeurs et des salariés les dispositions du présent avenant. La branche transmet également les différentes informations et outils de présentation utiles à l'information sur les dispositifs de formation et d'orientation.

Le bilan de compétences

Les bilans de compétences, définis à l'article L. 6313-4 du code du travail, "ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation".

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution professionnelle. Celui-ci peut être effectué dans le cadre du plan de développement de l'entreprise avec l'accord du salarié. Ce dernier peut également mobiliser son compte personnel de formation pour réaliser son bilan de compétences en tout ou partie hors temps de travail. Lorsque le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord de son employeur. La branche invite les organismes à favoriser sa réalisation sur le temps de travail.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum selon les dispositions légales. Elle devra être portée à 36 heures pour répondre aux besoins des salariés qui en font la demande.

Il comprend trois phases :

■ Une phase préliminaire qui a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

■ Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

■ Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, définies à l'article L6313-5 du code du travail, "ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail".

Ainsi, les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche peuvent être délivrés par la voie de la validation des acquis de l'expérience. Les démarches d'obtention des CQP sont aménagées en ce sens et contrôlées par les partenaires sociaux de la branche.

Le processus de VAE peut résulter de l'initiative de l'employeur et être intégré dans le plan de développement des compétences de l'entreprise après l'accord exprès du salarié. La VAE peut également être réalisée dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) lorsque le salarié répond aux critères du dispositif et lorsque la certification professionnelle visée est intégrée à la liste de certifications rendues éligibles par un accord de branche étendu comme prévu à l'article 9.5 de la présente convention.

Enfin, la démarche de VAE peut également relever d'une initiative du salarié. Celui-ci peut suivre une démarche de VAE sur son temps de travail après accord de l'employeur, le congé est alors limité à 24 heures consécutives ou non. En l'absence d'accord de l'employeur, il peut suivre sa démarche en dehors du temps de travail en mobilisant son compte personnel de formation. La branche invite les organismes mutualistes à privilégier sa réalisation sur le temps de travail.

La durée du congé pourra être portée à 36 heures pour certaines catégories de salariés et/ou certaines certifications nécessitant un accompagnement renforcé dans la démarche de VAE. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) décidera des critères d'éligibilité et des modalités de financement sur les fonds conventionnels des 12 heures d'accompagnement supplémentaires dans la démarche de VAE.

Les partenaires sociaux rappellent que l'obtention d'une certification, notamment dans le cadre d'une démarche VAE, donne lieu à la perception d'une gratification par le salarié dans les conditions prévues à l'article 9.9.2 de la présente convention.

Le compte personnel de formation. Transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation. Il succède au congé individuel de formation supprimé par la réforme du 5 septembre 2018.

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.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail :

- de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, avec consultation du comité social et économique ;
- pour effectifs simultanément absents.

Le projet est présenté par le salarié à une commission paritaire interprofessionnelle régionale. 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 conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier gratuitement tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

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 leur mobilisation du compte personnel de formation pour un projet de transition professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes habilités dans chaque région. Les opérateurs régionaux sont financés par France compétences et sélectionnés par un marché public. L'accompagnement du salarié dans le cadre du CEP peut se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail. La CPNEFP pourra prévoir les modalités selon lesquelles la rémunération et les frais engagés sont pris en charge sur les fonds conventionnels lorsque la démarche CEP est réalisée sur le temps de travail.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre, notamment par un parcours de formation identifié. Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels.

Les entreprises doivent informer les salariés de leur possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle au cours de l'entretien professionnel. Les entreprises veilleront par ailleurs à transmettre la liste des opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle aux salariés et représentants du personnel en s'appuyant notamment sur le guide de l'entretien professionnel accessible sur le site de l'ANEM.

9.1.3. Plan de développement des compétences et mise en œuvre des actions de formation

9.1.3.1. Élaboration du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est élaboré à l'initiative de l'employeur dans le respect des obligations relatives à la consultation des représentants du personnel dans l'entreprise.

Il doit répondre à un double objectif :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- contribuer au développement des compétences et des carrières professionnelles.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent voir les employeurs s'engager à :

- mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au regard des études fournies par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) ;
- intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des structures ;
- promouvoir la mise en place de processus d'évaluation des actions de formation et de leur appropriation par les salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation, notamment dans l'analyse des besoins et des modalités pédagogiques pertinentes pour y répondre ;
- s'assurer de la conciliation entre les temps de vie personnelle et professionnelle dans la réalisation d'action de formation.

9.1.3.2. Actions de formation

Le plan de développement des compétences prévoit les actions de formation, définies à l'article L. 6313-2 du code du travail, comme "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel".

Les actions de formation sont distinguées de la manière suivante :

- les actions de formation qui conditionnent "l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires définies à l'article L. 6321-2 du code du travail".

Ces actions de formation sont suivies impérativement sur le temps de travail, considérées comme temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la

rémunération. Ces règles relatives au temps de travail et à la rémunération s'appliquent également aux actions de formations rendues obligatoires par la présente convention ;

- les actions de formation autres que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail.

Après accord du salarié, ces actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé sans que le refus ou la dénonciation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les actions de formation peuvent être réalisées en tout ou partie à distance et en situation de travail. Lorsque la qualité de la formation nécessite une interaction directe et renforcée entre formateur et stagiaires ou la mise en situation de ces derniers par exemple, la branche invite les entreprises à privilégier les actions de formation en présentiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner et encadrer le développement des nouvelles pratiques de formation dans les entreprises tout en garantissant la qualité des actions de formation et l'acquisition de compétences par les salariés. Ces pratiques doivent faire l'objet d'une information auprès des représentants des salariés dans les entreprises.

Les outils de formation à distance sont multiples et les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'être soucieux de la qualité et de l'adéquation des modalités pédagogiques et de l'accompagnement mis en œuvre, des évaluations "à chaud" et "à froid" et du suivi de l'acquisition des compétences.

En outre, il est primordial que ces outils soient adaptés selon les publics, les situations, les besoins et les objectifs pédagogiques assignés. Les outils de formation à distance sont complémentaires aux formations en présentiel et n'ont pas vocation à s'y substituer.

Lorsque les formations à distance sont organisées sur le temps de travail, les employeurs veilleront à ce que leur suivi se réalise durant les horaires normaux de travail et en bonne articulation avec la vie personnelle des salariés afin de garantir un équilibre et une qualité de vie au travail.

En outre, concernant les actions de formation en situation de travail (AFEST) et selon les besoins identifiés dans les entreprises, la branche fournira des outils d'information et un cadre d'exercice de l'action de formation en situation de travail pour en garantir l'efficacité et la qualité. Le respect du cadre d'exercice et d'un programme de formation préétabli garantit leur reconnaissance comme action de formation en général et au titre de l'AFEST en particulier.

Une "AFEST" est un parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Elle doit être distinguée d'un simple temps de transmission de savoirs entre salariés. Les conditions impératives de la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail sont les suivantes :

- analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- désignation préalable d'un formateur : le formateur, interne ou externe, doit assurer l'accompagnement du ou des collaborateurs concernés. Il doit être en mesure de montrer, de mettre en situation, de susciter une réflexion et une analyse de la situation, ainsi que d'organiser des temps d'apports plus théoriques à travers les séquences réflexives. Dès lors, les entreprises doivent veiller à ce que les forma-

- teurs internes soient eux-mêmes en mesure de mettre en œuvre ces actions et le cas échéant, leur faire bénéficier d'une action de formation ;
- mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail ;
- évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Chaque formateur AFEST fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit une attestation pour faire valoir cette expérience.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche mutualité attachent une importance particulière à la connaissance par les salariés des spécificités, des facteurs de différenciation, de l'histoire et des valeurs mutualistes. Ainsi, les partenaires sociaux considèrent que chaque salarié nouvellement embauché doit obligatoirement bénéficier d'une action de formation relative à ce thème dans l'année suivant son embauche. Cette action de formation doit se dérouler sur le temps de travail et répondre aux attendus pédagogiques définis en annexe de la présente convention par les partenaires sociaux.

La CPNEFP a intégré de telles actions de formation au catalogue formation de la branche en définissant leur contenu et leurs modalités, le financement en étant assuré sur les fonds conventionnels de la branche.

Ces compétences sont par ailleurs intégrées dans les référentiels de certifications des CQP de la branche.

La CPNEFP s'assure de la qualité des actions de formation pilotées par la branche et financées dans le cadre des fonds conventionnels.

9.1.4. Construction de projets individuels d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent voir s'engager les entreprises à mettre en œuvre les moyens permettant la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

L'information des salariés visera au minimum les thèmes suivants :

- connaissance des autres métiers dans l'entreprise et savoir s'ils peuvent constituer un objectif professionnel ;
- connaissance des opportunités sur les métiers dans et hors de l'entreprise ;
- connaissance des dispositifs qui permettront au salarié d'acquérir les compétences utiles pour évoluer et les financements disponibles à cette acquisition de compétences.

Dans ce cadre, la formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'entreprise que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée :

- lors des entretiens annuels visés à l'article 8.2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élaboration des plans de développement des compétences. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit.
- au cours de l'entretien professionnel prévu en application des dispositions légales.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, "À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à

la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle”

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail et celle rendue obligatoire conventionnellement par l'article 9.1.3.2 du présent texte, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que l'entretien professionnel est distinct dans son contenu et ses objectifs de l'entretien d'évaluation. Il est souhaitable que ces deux entretiens se déroulent de manière distincte, dans le temps et dans sa conduite.

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux incitent les entreprises à organiser la réalisation des entretiens professionnels en priorité par les personnels des services ressources humaines. À tout le moins, il est souhaitable qu'un des entretiens soit réalisé par les services RH durant la période de référence de 6 ans. Lorsque l'entretien n'est pas réalisé par le service ressources humaines, ce dernier s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toutes les informations nécessaires. De manière générale, les entreprises doivent s'assurer que les personnels des services RH et, le cas échéant, d'encadrement bénéficient dans le cadre des missions qui leur sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens d'évaluations et, le cas échéant, des entretiens professionnels. Lorsque l'entretien n'est pas réalisé par le service ressources humaines, celui-ci reçoit le compte-rendu de l'entretien mené avec le salarié. En toute hypothèse, le salarié pourra, à sa demande, rencontrer les services RH pour évoquer son parcours professionnel et un éventuel projet, de formation notamment.

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

En outre, les partenaires sociaux rappellent qu'un guide de l'entretien professionnel, complémentaire aux actions de formations, ayant pour objet d'informer et d'accompagner les salariés concernés à mener ces entretiens est accessible sur le site de l'ANEM. Les salariés seront informés de tout document utile lors de la programmation de leurs entretiens. Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de celui-ci.

L'entretien professionnel est l'outil privilégié pour les services RH et les personnels d'encadrement pour accompagner les projets professionnels des salariés. Ainsi, l'entretien professionnel doit permettre au salarié de construire une évolution de carrière professionnelle, notamment par le suivi d'un parcours de formation. Les employeurs doivent sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés et accompagner les mobilités choisies par l'organisation d'entretiens, à la fréquence nécessaire et autant

que de besoin selon le projet du salarié, par la construction de parcours de formation individualisé et l'aide à la mobilisation de dispositifs comme le CPF par exemple.

Dans le cas particulier des salariés occupant un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise, les entretiens professionnels sont également l'occasion d'anticiper la fin de mandat en mettant notamment en œuvre, selon les besoins, des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou encore de formation pour accompagner le parcours. Ces échanges alimenteront en outre l'entretien prévu à l'article 2.6.4 de la présente convention.

De manière générale, les parcours de formations certifiants suivis par les salariés dans le cadre du plan de développement des compétences doivent faire l'objet d'un accompagnement spécifique par l'employeur. Ainsi, à l'issue de l'obtention d'une certification, un échange entre employeur et salarié doit permettre de faire un état des lieux des compétences détenues par le salarié. Ses activités et le contenu de son poste pourront être redéfinis afin de tenir compte des compétences acquises et entraîner le cas échéant une revalorisation salariale et une redéfinition de sa classification.

9.1.5. Principes de non-discrimination

Les partenaires sociaux insistent par ailleurs sur les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qui doivent conduire à préserver un accès à la formation pour tous les salariés indépendamment du sexe du salarié et du type de métier, de l'âge, de l'ancienneté, du temps, de la nature et de l'organisation de travail et de l'éventuelle situation de handicap. Ces principes valent également pour les salariés exerçants ou ayant exercé un mandat de représentation du personnel et/ou un mandat syndical. Les commissions formation au sein des CSE veilleront notamment au respect de ces principes. Pour ce faire, les informations fournies aux instances représentatives du personnel dans le cadre de l'information/consultation porteront notamment sur :

- nombre de salariés ayant suivi une formation, répartis par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté ;
- nature des formations suivies réparties par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté. »

Article 2 | Modification de l'article 9.2 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.2 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.2 Dispositions financières

9.2.1. Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Le financement de la formation professionnelle est défini aux articles L. 6131-1 et suivants du code du travail. Ainsi, les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
- 4° 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.

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée au 2° de l'article L. 6131-1 est composée :

1° De la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 dans les conditions d'assujettissement prévues par les dispositions légales et réglementaires^[1] ;

2° De la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3.

Dans le cadre de cette contribution, qui a pour objet de financer l'alternance, le CEP des actifs occupés du secteur privé, le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation :

- l'employeur de moins de 11 salariés verse 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- l'employeur d'au moins onze salariés verse 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

9.2.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

Dans le cadre d'une volonté de mutualisation ainsi que pour concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est fixé à 0,5 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la présente convention collective nationale, à compter du versement de la contribution au titre de l'année 2022.

9.2.2.1. Gestion de la contribution supplémentaire conventionnelle

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour le versement de la contribution supplémentaire conventionnelle, la contribution versée par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale est versée à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, désigné par la branche mutualité. Les contributions sont intégralement mutualisées dès réception par l'organisme et font l'objet d'un suivi comptable distinct au sein de la branche.

La CPNEFP détermine, en fin d'année pour l'année suivante et tout au long de l'année selon les besoins, les clés de répartition de la contribution conventionnelle entre plusieurs enveloppes budgétaires au regard des priorités qu'elle aura définies ainsi que les dépenses éligibles (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...).

Les décisions de la CPNEFP sont transmises à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation qui doit les mettre en œuvre.

Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation avant la fin de chaque exercice.

Le solde de contribution conventionnelle constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

[1] L'article 159 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 prévoit la modification de l'article 1599 ter A du code général des impôts à compter du 1er janvier 2022. Ainsi, à compter de cette date, les « mutuelles ainsi que les organismes mutualistes mentionnés aux 6, 7, 9 et 10 de l'article 206 » du code général des impôts ne seront pas redevables de la taxe d'apprentissage.

Les enveloppes budgétaires définies par la CPNEFP contribuent à :

- permettre aux entreprises de la branche un accès à des financements individuels quelle que soit leur taille, notamment le financement d'un budget individuel pour les mutuelles de 50 salariés et plus ;
- construire des projets mutualisés répondant aux besoins partagés des entreprises, par exemple par le cofinancement de dispositifs de formation selon les priorités fixées par la branche.

9.2.2.2. Budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus

Le budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus permet de financer les actions de formation individuelles ou collectives décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de prise en charge du budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus peuvent évoluer en fonction des priorités définies annuellement par la CPNEFP.

La fraction non consommée du budget individuel alloué au titre de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N pour être utilisée en année N + 1 au sein des projets conventionnels de branche déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. Mutualisation des fonds de la contribution supplémentaire conventionnelle

La mutualisation des fonds de la contribution conventionnelle s'opère au sein de projets déterminés par la CPNEFP. Cette mutualisation peut, par exemple, permettre aux mutuelles de recevoir une aide financière sur leurs demandes de formation indépendamment du montant de la contribution conventionnelle versée.

Les projets financés sur les fonds mutualisés de la branche peuvent recouvrir des modalités diverses. Cela peut notamment consister à développer un catalogue d'actions de formation accessibles à toutes les entreprises, définies et pilotées par la CPNEFP qui en évalue la pertinence et la qualité, accompagner des projets de VAE renforcés, financer des abondements pour des projets CPF accompagnés par la branche ou cofinancer des dispositifs de formation. Outre les actions de formation, quelle que soit leur modalité de mise en œuvre, il pourra également s'agir notamment de l'ingénierie de parcours pédagogiques, des travaux de l'OEMM et tout projet participant au développement de la formation professionnelle et de l'alternance dans la branche.

9.2.3. Niveau minimal d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution supplémentaire conventionnelle, les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant doivent maintenir un investissement en faveur de la formation professionnelle à un niveau au moins équivalent à celui résultant des dispositions conventionnelles antérieures.

Cette obligation se traduit, compte tenu des taux antérieurement applicables, par les taux suivants d'investissement supplémentaire à compter de l'année 2022 :

- entreprises de moins de 10 salariés : 0,65 % ;
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés : 0,225 % ;
- entreprises de 20 à moins de 50 salariés : 0,425 % ;
- entreprises de 50 salariés et plus : 0,425 %.

Cette obligation peut, soit donner lieu à versement d'une contribution supplémentaire volontaire à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation soit être conservée en gestion directe par l'entreprise.

Les contributions supplémentaires volontaires sont gérées par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation sous forme de budget individuel assorti d'un report du solde sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, il est expressément convenu que le versement volontaire de l'entreprise ne peut être inférieur à 1 500,00 €. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce montant minimal, l'entreprise en conserve obligatoirement la gestion. Elle peut également décider de le compléter pour atteindre le montant minimal et le verser à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation. »

Article 3 | *Modification de l'article 9.3 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.3 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.3 Compte personnel de formation

9.3.1. *Objet et alimentation du CPF*

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée dans le monde du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) le 1^{er} janvier 2015, avec reprise des droits acquis sur ce dernier.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, chaque actif dispose d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. Les heures acquises au titre du CPF et du DIF avant le 1^{er} janvier 2019 ont été converties en euros à raison de 15 € par heure à partir du 1^{er} janvier 2019. Le reliquat des heures DIF non consommées peut être transféré dans le CPF sur la base d'une attestation remise par l'employeur aux salariés. Le nombre d'heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 a dû faire l'objet d'une information écrite par l'employeur auprès de chaque salarié par exemple en accompagnement du bulletin de salaire au plus tard le 31 janvier 2015. Les salariés qui disposent d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 30 juin 2021 pour les déclarer et conserver leurs droits sans limitation de durée. Ces heures sont automatiquement converties en euros.

L'inscription du crédit en euros s'effectue ensuite chaque année d'acquisition.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté de 500 € par an (plafonné à 5 000 €).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 € (plafonné à 8 000 €).

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée. Afin d'accompagner les parcours professionnels de ces salariés, les partenaires sociaux décident que l'alimentation de leurs comptes se fera à hauteur de 500 € par an. Le complément financier nécessaire pour atteindre l'alimentation des comptes à hauteur de 500 € par an des salariés concernés sera pris en charge sur les fonds conventionnels de la branche et selon les modalités déterminées avec l'organisme gestionnaire du compte personnel de formation.

Les périodes d'absence au titre des congés de maternité et de paternité, adoption, congés payés, congés de présence parentale, de proche aidant ou congé parental d'éducation ainsi que les absences suite à un accident de trajet, à une maladie professionnelle, à un accident du travail ou de service sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits au titre du CPF.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'un accord d'entreprise peut déterminer des modalités d'alimentation du compte plus favorables.

9.3.2. Mobilisation du CPF

Les droits acquis et comptabilisés en euros au titre du CPF sont mobilisés à l'initiative du salarié et ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le refus du salarié de recourir à son crédit en euros inscrit au CPF est un droit pour le salarié qui ne peut donner lieu à contestation ou sanction.

Sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles et leurs blocs de compétences enregistrés au RNCP et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'action financée dans le cadre du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur. Le salarié n'est pas tenu d'informer ni de recueillir l'accord de l'employeur lorsque l'action est suivie en totalité en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaire pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et, à ce titre, sont rémunérées comme telles.

9.3.3. Co-construction et accompagnement de projets de formation dans le cadre du CPF

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent au salarié de financer une formation éligible au compte. Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent être notamment financés par l'employeur, ou par l'opérateur de compétences grâce aux fonds conventionnels de la branche.

9.3.3.1 Les abondements au compte personnel de formation financés par l'employeur

La co-construction de projet de formation doit reposer sur un dialogue renforcé entre l'employeur et le salarié relatif notamment à la finalité du projet de formation, aux modalités de mise en œuvre et d'organisation de la formation ainsi qu'à la répartition du financement du projet. Ces éléments pourront être formalisés dans un document signé par l'employeur et le salarié. Le processus de co-construction dans l'entreprise peut le cas échéant faire l'objet d'une définition dans un accord d'entreprise. Les modalités de financement des abondements par l'employeur sont déterminées par la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation. Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de l'information du salarié dans le cadre de la co-construction lorsqu'il s'agit pour lui de mobiliser son CPF, dont l'utilisation relève de sa seule décision. Le salarié pourra notamment en échanger avec les représentants du personnel de son entreprise.

9.3.3.2. Les abondements au compte personnel de formation financés par les fonds conventionnels de la branche

Pour l'accompagnement de projets de formation, l'opérateur de compétences (Uniformation) procèdera au versement des sommes définies selon les critères déterminés par la branche à la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation.

Ainsi, pour développer la mobilisation du compte personnel de formation, la branche mutualité décide d'accompagner le financement des projets de formation des salariés de la branche en instaurant un dispositif d'abondement en droit complémentaire financé sur les fonds de la contribution conventionnelle supplémentaire prévue à l'article 9.2.2 de la présente convention à compter de l'année 2022. Dès lors, chaque année, une part des fonds conventionnels pilotés par la CPNEFP sera dédiée au cofinancement de projets de formation mobilisant le CPF des salariés.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP, décideront régulièrement des modalités de cofinancement et critères d'éligibilité aux abondements CPF. Les critères d'éligibilité pourront notamment s'attacher aux catégories de salariés et aux types de certifications visés. Les travaux d'observation et d'études prospectives menés par l'OEMM alimenteront notamment les réflexions des partenaires sociaux dans la définition de ces critères. Particulièrement attentifs à la situation des salariés dont le métier est en décroissance, les partenaires sociaux étudieront, à l'appui des travaux de l'observatoire, les possibilités d'accompagner les reconversions et mobilités, notamment vers des métiers identifiés comme porteurs, par la certification et les abondements de projets mobilisant le CPF. De même, afin d'accompagner les mobilités et la professionnalisation dans les mutuelles du livre III, les partenaires sociaux porteront une attention particulière aux diplômes et certifications menant aux métiers des soins et de l'accompagnement. Ces parcours de formations, souvent de longue durée et règlementés, pourront ainsi bénéficier d'un accompagnement de la branche via les abondements.

La CPNEFP pourra notamment établir les critères d'éligibilité, le cas échéant de manière cumulative, et les modalités d'accès aux abondements sur fonds conventionnels en déterminant :

- une liste de certifications professionnelles éligibles ;
- des catégories de salariés, par exemple selon leur âge, leur niveau de qualification, etc. ;

– les modalités de cofinancement des coûts pédagogiques de la formation.

La CPNEFP pourra régulièrement redéfinir les critères et/ou certifications pour répondre aux besoins identifiés dans la branche.

Afin d'assurer le pilotage des fonds alloués aux abondements, la CPNEFP déterminera avec la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation, les modalités et contenus des bilans relatifs à l'utilisation des abondements. Ces données pourront alimenter les réflexions des partenaires dans la redéfinition de critères d'accès aux abondements. Les partenaires sociaux veilleront à informer, par tous moyens, dans un délai de 1 mois suite à la décision de la CPNEFP, les entreprises, les représentants du personnel et les salariés des modalités d'abondements des projets de formation définies par la branche. Ces modalités d'abondements devront également faire l'objet, d'une information particulière de la part de l'employeur auprès des représentants du personnel dans l'entreprise et des salariés lors des entretiens annuels et professionnels.

Sur la base des critères d'abondements des projets de formation inscrits dans le cadre du CPF et financés sur les fonds conventionnels définis par la branche, employeur et salarié discuteront notamment de la finalité du projet de formation et des modalités de mise en œuvre et d'organisation de la formation. Ces éléments pourront être formalisés dans un document signé par l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation accompagne à la fois le projet du salarié et de l'entreprise et vise une certification professionnelle définie par la branche comme bénéficiant d'un abondement sur les fonds conventionnels, la formation se réalise en tout ou partie sur le temps de travail en cohérence avec le calendrier de la formation. »

Article 4 | *Modification de l'article 9.4 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.4 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.4 Tutorat

9.4.1. *Tuteurs et maîtres d'apprentissage*

Les partenaires sociaux considèrent que :

- la reconnaissance du statut de tuteur dans les entreprises est primordiale pour accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites ;
- la mission tutorale concerne les situations dans lesquelles la loi impose sa mise en place : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et reconversion ou promotion par alternance.

Le recours au tutorat doit être mis en œuvre au sein d'une entreprise dès lors que celle-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des collaborateurs qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel. Le statut de tuteur, indépendamment de la dénomination attribuée, s'apprécie au regard de l'exercice de la mission tutorale.

Les entreprises mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Dans ce cadre, la mission tutorale fait l'objet d'une formalisation écrite dans un document indiquant notamment la durée de la mission, le contenu des missions du tuteur (rôle, suivi...), les objectifs, les moyens (temps libéré pour effectuer la mission), les points d'étape et l'évaluation et la valorisation de la mission.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur ou maître d'apprentissage accompagne au maximum deux salariés. La branche recommande néanmoins à ne suivre qu'un salarié.

Le tuteur est obligatoirement choisi parmi les salariés volontaires pour assurer cette mission. A ce titre, l'entreprise pourra organiser un recensement des salariés volontaires pour l'exercice d'une mission tutorale lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs nécessitant ce type d'accompagnement. Le tuteur doit impérativement disposer des compétences techniques nécessaires pour assurer cette mission (afin d'assurer l'accompagnement et la transmission des savoirs). Par ailleurs, il doit être tenu compte, dans le choix du tuteur, de la dimension relationnelle et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mission qui lui incombe. Le tuteur doit notamment assurer la transmission de savoirs auprès du salarié qu'il accompagne. Dans la mesure du possible, il apparaît important de dissocier le rôle de tuteur et de manager. Pour autant, dans certaines hypothèses, seul le manager pourra assurer ce rôle, selon notamment la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou les compétences attendues du tuteur. Néanmoins, dans les entreprises regroupant plusieurs salariés pouvant répondre aux exigences de compétences pour exercer la mission tutorale, les partenaires sociaux invitent à ce que le tuteur ne soit pas le manager du salarié tutoré.

Pour assurer la mission tutorale, l'intéressé doit notamment avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du secteur et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des dispositifs de l'alternance ;
- d'accompagnement, en lien avec les services RH, dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié et du projet tutoré de fin de mission ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
- de rencontre et d'échanges le cas échéant avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié notamment pour lui permettre de se situer dans sa progression tant dans sa formation que dans l'entreprise.

L'ensemble des temps consacrés à cette mission constitue un temps de travail effectif.

En outre, le tuteur doit bénéficier d'un aménagement précis et quantifiable de sa charge de travail et le cas échéant d'une adaptation de ses objectifs professionnels. Les entreprises doivent s'assurer, notamment par la réalisation d'entretiens entre le salarié exerçant la mission tutorale et son manager en début et en cours de mission, que l'exercice de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage est compatible avec l'organisation de son travail et notamment qu'il dispose des disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié en alternance et aux relations avec le prestataire de formation.

Chaque tuteur fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit, à sa demande, une attestation de tutorat pour faire valoir cette expérience.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance, l'employeur désignera un tuteur ou maître

d'apprentissage parmi les salariés volontaires de l'entreprise répondant aux conditions de compétences.

En application des dispositions légales, la personne choisie pour être maître d'apprentissage doit :

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

En application des dispositions légales, la personne choisie pour être tuteur de contrat de professionnalisation et de reconversion ou promotion par alternance doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les entreprises veilleront à fournir aux représentants du personnel un suivi du tutorat dans l'entreprise, présentant notamment le nombre de tuteurs leurs fonctions et les modalités d'organisation de la mission tutorale.

Les partenaires sociaux rappellent que des modalités liées à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être définies par voie d'accord dans l'entreprise et se traduire notamment par un aménagement du temps de travail afin de faciliter la conciliation de l'activité avec la mission tutorale.

Prime de tutorat

Le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'une prime de tutorat, versée pendant la durée de chaque mission tutorale, dont le montant est fixé à :

- 12 points par mois et par salarié tutoré en contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par alternance ;
- 18 points par mois et par apprenti au regard du contenu de la mission spécifique du maître d'apprentissage. La périodicité du versement de cette prime est déterminée par accord entre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle peut être mensuelle, semestrielle ou annuelle.

Cette prime est due lorsque la mission tutorale est effectuée par un salarié n'exerçant pas par ailleurs une mission de management direct du salarié tutoré. En cas de mois incomplet, cette prime est versée pro rata temporis.

Formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

Le salarié amené à effectuer pour la première fois une mission tutorale doit recevoir, au cours de sa première mission, une formation dédiée dont le coût sera pris en charge par son employeur.

Les entreprises doivent également veiller à ce que les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficient de formations leur permettant d'exercer correctement leur mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées au salarié tutoré et des diplômes qui les valident.

La formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage est intégrée dans les priorités de branche et peut donner lieu à un financement sur la contribution conventionnelle supplémentaire. Une action de formation pour les tuteurs pourra ainsi être intégrée au catalogue de la branche selon les besoins identifiés par la CPNEFP.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que des dispositions réglementaires prévoient des prises en charge spécifiques par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation des coûts de formation et des frais d'exercice de la mission tutorale dans le cadre des dispositifs de l'alternance. En outre, l'OPCO cohésion sociale – Uniformation met à disposition des outils et guides d'accompagnement des tuteurs. »

Article 5 | **Modification de l'article 9.7 de la convention collective de la mutualité**

L'article 9.7 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.7 Apprentissage

9.7.1. *Objet et nature du contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée signé entre un apprenti et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier auprès de l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. Il a pour objet de donner à l'apprenti une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les bénéficiaires du contrat d'apprentissage doivent être âgés de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il n'y a pas d'âge limite dans certains cas, notamment dans les suivants :

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
- l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

9.7.2. *Rémunération de l'apprenti*

La branche souhaite valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage tout en préservant, sur les plus bas niveaux de qualification, la capacité des structures relevant principalement du livre III du code la mutualité placées sous budgets contraints à embaucher des apprentis. Les dispositions ci-dessous fixent des minima de rémunération qui peuvent être adaptés dans un sens plus favorable dans les entreprises.

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveaux 3 et 4, la rémunération est fixée par application des dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	50	55 (*)
2 ^e année	60	65 (*)
3 ^e année	75	80 (*)

(*) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveaux 5, 6 et 7, la rémunération est fixée par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

Année d'exécution du contrat	Niveau de diplôme préparé		
	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
1 ^{re} année	65	75	80
2 ^e année	75	85	100
3 ^e année	90	100	100

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération applicable est celle de l'année précédente.

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération s'appliquent aux contrats conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. »

Article 6 | Modification de l'article 9.8 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.8 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.8 Développement de l'alternance

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, accompagner le développement du recours à l'alternance, notamment aux contrats d'apprentissage dans la mesure où l'apprentissage peut répondre aux besoins des entreprises en formations diplômantes. L'apprentissage permet aussi de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes car il prépare à de nombreux diplômes, y compris de niveaux 6 et 7.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche. Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre du bilan social de la branche mutualité afin de mesurer l'accroissement des recrutements effectués par la voie de l'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage). Dans ce contexte, il est convenu que cet accroissement doit atteindre 20 % sur la période triennale.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés, mixité des genres mais aussi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :

- valoriser le statut des jeunes en alternance ;
- valoriser les missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des actions de communication et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. La branche s'engage à accroître les partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle ainsi qu'avec les CFA dispensant les formations considérées comme prioritaires par la branche. Ces partenariats visent prioritairement à fournir aux organismes et structures de l'information et de l'orientation, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers en mutualité, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'OEMM. Ces différentes actions mobilisent en tant que de besoin les ressources et services de l'OPCO cohésion sociale – Uniformation.

Ces actions trouvent également écho au travers de l'accueil de stagiaires dans les entreprises. Les stages en entreprise sont en effet un vecteur de recrutement et de fidélisation en ce qu'ils permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les valeurs portées par la mutualité.

La branche joue désormais un rôle prépondérant dans la fixation des niveaux de prise en charge en indiquant un montant pour les certifications pouvant être préparées en contrat d'apprentissage. Ce montant fixé par la branche fait ensuite l'objet d'une étude et d'éventuelles recommandations de modification par France compétences auprès de la branche. L'objectif des partenaires sociaux demeure d'assurer un financement qui sera de nature à faciliter aux entreprises le recours aux contrats d'apprentissage. Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les apprentis peuvent bénéficier de différentes aides financières relatives notamment au logement ou aux transports. Les employeurs peuvent accompagner les apprentis dans ces démarches en lien avec l'opérateur pédagogique.

Par ailleurs, la branche note l'importance du contrôle pédagogique des formations par apprentissage prévu par les articles L. 6211-2 et R. 6251-2 du code du travail et étudiera chacune des sollicitations des académies pour répondre au mieux à la mission confiée aux partenaires sociaux. Les modalités de mise en œuvre de cette mission seront étudiées et déterminées en CPNEFP dès lors que les contours de son exercice seront définis plus précisément.

La CPNEFP de la branche, en lien avec l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, a engagé un travail d'identification des diplômes prioritaires sur lesquels il serait utile et pertinent de nouer des relations privilégiées avec certains CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des contenus pédagogiques afin de répondre au mieux aux attentes des entreprises. Ce travail a déjà pu être mené pour quelques diplômes et doit se poursuivre dans le cadre des missions permanentes de la CPNEFP. Enfin, afin de développer plus largement l'alternance et notamment l'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent à étudier l'opportunité et la faisabilité de la constitution d'un opérateur pédagogique dédié au sein de la branche. Il s'agira d'analyser l'ensemble des possibilités techniques et financières, notamment relatives à la gouvernance, aux ressources humaines, au modèle économique d'un tel opérateur. Les partenaires sociaux engageront ces travaux après l'entrée en vigueur du présent avenant et conviendront d'échanger sur les suites à donner aux résultats de l'étude courant 2022. »

Article 7 | *Modification de l'article 9.9 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.9 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.9 Politique de certification

9.9.1. *Certificats de qualification professionnelle de la branche mutualité*

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du contexte et des mutuelles, mais aussi en raison de la réforme de la formation professionnelle qui impose notamment le découpage des certifications en blocs de compétences, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu. Ainsi, les partenaires sociaux s'attachent à faire évoluer les référentiels des certificats existants pour les organiser en blocs de compétences, leur attribuer un niveau de qualification et demander leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Dès lors, cette inscription au RNCP confère aux certifications une valeur et un niveau de qualification reconnus nationalement permettant la sécurisation des parcours professionnels des salariés certifiés. Le travail d'organisation des CQP de la branche en blocs de compétences permettra la mise en lumière d'activités et de compétences communes à plusieurs ou l'ensemble des CQP.

Les partenaires sociaux prendront particulièrement en considération le cadre réglementaire régissant notamment les activités assurantielles dans les travaux relatifs aux référentiels de compétences des CQP. Ainsi, les CQP visant des métiers relatifs à l'intermédiation en assurance répondent aujourd'hui et devront continuer de répondre aux exigences réglementaires de capacité professionnelle requise pour exercer ces métiers. Ces exigences réglementaires trouvent par ailleurs réponse dans l'obtention d'autres titres ou diplômes extérieurs à la branche mutualité. Il apparaît alors important de renforcer les compétences propres au secteur et relatives à la connaissance et la promotion de l'identité mutualiste. Ces compétences, différenciantes pour la branche et communes à l'ensemble des CQP de la branche, font l'objet d'une obligation de formation pour les salariés nouvellement embauchés au sein du secteur de la mutualité prévue à l'article 9.1.3.2 de la présente convention. Ce type d'action de formation est notamment mis en œuvre par la CPNEFP dans le cadre du catalogue formation de la branche.

Les attendus pédagogiques de cette action de formation sont définis dans l'annexe à la présente convention.

L'obtention d'un CQP de la branche après un parcours de formation intégrant les attendus pédagogiques précités permet de répondre à l'obligation de formation prévue à l'article 9.1.3.2.

Les partenaires sociaux conviennent également d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière plus spécifique, il est précisé qu'un travail sera mené pour mettre en place le CQP Manager de proximité.

Modalités d'accès

Les CQP visés ci-dessus sont accessibles, le cas échéant par blocs de compétences, dans les conditions et modalités définies par la CPNEFP, notamment par les voies suivantes, dans le cadre de parcours individualisés :

- contrats de professionnalisation, définis à l'article 9.6 de la présente convention ;
- reconversion ou promotion par alternance sous réserve d'extension de la liste de certifications éligibles au dispositif définie à l'article 9.5 de la présente convention ;
- plan de développement des compétences ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- compte personnel de formation.

Les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance d'un CQP de la branche doivent être obligatoirement dispensées par l'un des organismes labellisés par la CPNEFP.

La CPNEFP élabore, pour chaque CQP, un guide intégrant le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation précisant les critères et modalités d'évaluation ainsi qu'un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un livret de suivi de la formation, un guide du tuteur, un livret d'évaluation finale en entreprise. Elle a par ailleurs fixé la mission, la composition et les modalités de fonctionnement des commissions et jurys paritaires nationaux appelés à statuer sur la délivrance des CQP par blocs de compétences ou en totalité.

Participation aux commissions et jurys paritaires

Les dépenses liées à la participation aux jurys peuvent être prises en charge sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCO cohésion sociale – Uniformation.

Elles comprennent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, selon les modalités prévues à l'article 2.4 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018, pour la préparation du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié, sauf circonstances exceptionnelles, notamment remplacement d'un membre du jury défaillant, 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif.

9.9.2. Formations certifiantes

En application des dispositions légales, les formations certifiantes sont définies comme les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), un bloc de compétences d'une telle certification ou une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le RNCP intègre les certifications professionnelles suivantes : diplômes, titres professionnels, titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle créés par les branches professionnelles.

Reconnaissance des certifications professionnelles

Le salarié qui obtient un diplôme, un titre ou une certification inscrit au RNCP, soit suivis en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours professionnel, soit suivis sans l'accord de ce dernier mais après l'en avoir informé au préalable, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

Catégories de formations	Montant de la gratification
Formations inscrites au RNCP de niveau 4 et 5	150 points
Formations inscrites au RNCP de niveau 6 et 7	130 points
CQP de la branche	150 points

Cette gratification doit être versée en une seule fois dans les 2 mois suivant l'obtention du diplôme, du titre ou de la certification y ouvrant droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cette gratification est accordée une fois par niveau.

Les partenaires sociaux rappellent également qu'à la suite de l'obtention d'une certification professionnelle, un échange doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin

de déterminer l'éventuelle révision du contenu du poste occupé par le salarié et le cas échéant l'éventuelle revalorisation salariale ou évolution de classification. »

Article 8 | *Modification de l'article 9.10 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.10 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.10 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des organisations syndicales représentatives au niveau national, d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, est une structure de veille (en collaboration avec l'Observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses missions sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation ;
- formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe l'OPCO cohésion sociale – Uniformation ;
- élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur ;
- examiner régulièrement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences ;
- examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés ou à défaut par ses instances représentatives du personnel afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur ;
- diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile ;
- suivre les contenus des référentiels des CQP de branche dans le cadre de l'actualisation et du développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences ;
- définir les critères d'abondement des projets de formation dans le cadre du CPF. En lien avec les travaux de l'OEMM, les partenaires sociaux pourront notamment identifier les certifications permettant la reconversion ou la mobilité de salariés occupant des métiers en décroissance ou présentant une pénibilité particulière.

Sur délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose, et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation. La CPPNI est tenue régulièrement informée.

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la commission dispose des informations transmises par :

- l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité ;
- l'OPCO cohésion sociale – Uniformation ; et
- plus généralement, de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeurs et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeurs.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur.

Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les règles de prise en charge des rémunérations et frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies à l'article 2.2 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018. »

Article 9 | Modification de l'article 9.11 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.11 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.11 Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'ANEM et des organisations syndicales représentatives au niveau national, est un outil de veille qui a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi, des métiers et des compétences au sein des mutuelles et de procéder à toutes études prospectives dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP et en application des accords nationaux de la mutualité. L'observatoire pourra notamment éclairer les instances paritaires chargées de définir les éléments de classification dans la branche des évolutions des métiers, des activités et des compétences attendues. L'Observatoire s'inscrit ainsi dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les organismes mutualistes.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers peut également formuler toute suggestion auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des employeurs mutualistes permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements aux adaptations nécessaires pour anticiper ces évolutions.

Les travaux de l'observatoire font l'objet de présentation régulière auprès des représentants de ces instances.

Afin de disposer d'une meilleure connaissance des métiers et compétences, l'OEMM :

- approfondira, à partir du bilan social annuel de branche et en lien avec la CPNEFP, ses travaux relatifs aux filières métiers, au suivi spécifique des jeunes et des seniors, des personnes en situation de handicap, et de l'égalité professionnelle ;
- mènera, à la demande de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences ;
- identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences techniques propres à chaque métier, les compétences transverses nécessaires à développer pour répondre à l'évolution des activités et métiers de la branche mutualité ;

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

Le fonctionnement de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dans un règlement intérieur. »

Article 10 | Renumérotation de l'article 9.14 de la convention collective de la mutualité « Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM »

L'article 9.14 de la convention collective de la mutualité « Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM » est renuméroté article 9.12.

Article 11 | Suppression de l'article 9.13 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.13 de la convention collective de la mutualité est intégralement supprimé.

Article 12 | Dispositions diverses

Article 12.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

La formation professionnelle et l'alternance étant des sujets intéressant l'ensemble des salariés de la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, quel que soit leur volume d'effectifs salariés.

Article 12.2 | Suivi de l'avenant

Les parties signataires conviennent de procéder, au plus tard à l'issue de sa troisième année d'application et au vu des informations transmises notamment par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation de la branche, à un bilan formalisé quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles examineront l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter des modifications.

Article 12.3 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au plus tard fin 2023 pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 12.4 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature.

Article 12.5 | Formalités de dépôt. Extension

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

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

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

Fait à Paris, le 16 avril 2021.

Attendus pédagogiques de l'action de formation obligatoire « Environnement mutualiste » prévue à l'article 9.1.3.2

L'action de formation obligatoire visée par la présente convention doit répondre aux attendus suivants :

- connaître l'histoire et les fondements de la mutualité en France, et plus largement le système français de protection sociale ;
- comprendre comment la culture mutualiste impacte au quotidien les missions des salariés du groupe mutualiste.

L'action de formation devra notamment permettre aux salariés de :

- découvrir l'organisation du système français de la protection sociale, et le fonctionnement de la sécurité sociale, l'articulation avec la mutualité, ainsi que de manière générale son rattachement à l'économie sociale et solidaire (culture, valeurs, histoire et fondations) ;
- connaître l'organisation de la mutualité, identifier ses spécificités et son fonctionnement ;
- avoir une vision globale et cohérente de l'action de la mutualité dans la société française depuis ses fondements jusqu'à ce jour ;
- prendre conscience de la différence entre la réalisation de sa mission au sein d'une structure mutualiste et le secteur privé lucratif et comprendre la complémentarité et les synergies entre livre II et livre III ;
- mettre en lumière les facteurs de différenciation du secteur mutualiste dans sa pratique quotidienne (actions de prévention, actions sociales etc.).

À titre indicatif, dans le cadre du catalogue 2021, l'action de formation relative à l'environnement mutualiste répondant aux attendus prévus à l'annexe précitée est d'une durée de 7 heures.

Avenant n° 95 du 19 mai 2021

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150721M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé, afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. Maladie. Invalidité » de la convention collective nationale de la pâtisserie, de modifier les taux de cotisations, les garanties étant inchangées.

Article 1^{er} | **Modification de l'article 48.4 « Taux de cotisations »**

Les tableaux détaillant les cotisations dues à compter du 1^{er} juillet 2021 sont les suivants. Ils se substituent aux tableaux antérieurs à cette date.

Personnel non-cadre à partir du 1^{er} juillet 2021

Garantie	Taux de cotisation TA – TB	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,12 %	0,10 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,18 %	0,06 %

Garantie	Taux de cotisation TA – TB	Part employeur	Part salarié
Invalidité	0,40 %	0,35 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,04 %	0,01 %
Sous total	0,81 %	0,67 %	0,14 %
Maintien de salaire	0,67 %	0,67 %	–
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	–
Total	1,65 %	1,51 %	0,14 %

Personnel cadre à partir du 1^{er} juillet 2021

Garantie	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
	TA	TB	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès/IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	–	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,39 %	0,24 %	–	0,28 %	0,11 %
Invalidité	0,35 %	0,46 %	0,35 %	–	0,40 %	0,06 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	–	0,04 %	0,01 %
Sous total	1,62 %	1,50 %	1,62 %	–	1,27 %	0,23 %
Maintien de salaire	0,64 %	0,76 %	0,64 %	–	0,76 %	–
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	0,17 %	–	0,17 %	–
Total	2,43 %	2,43 %	2,43 %	0,00 %	2,20 %	0,23 %

Tous les autres termes de l'article 48.4 sont inchangés.

Article 2 | *Date d'effet*

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

Article 3 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31 rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 19 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3346 | Convention collective nationale

IDCC : 2642 | **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

Adhésion par lettre du 10 juin 2021

de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective nationale

NOR : ASET2150729M

IDCC : 2642

UNSA Spectacle et Communication
21, rue Jules Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 10 juin 2021.

Par la présente, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération UNSA spectacle et communication, vous informe de son adhésion à la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (IDCC 2642), ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Par ailleurs, nous vous informons par la présente que nous adhérons à l'association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle (APPAV), dont le siège se situe 5, rue Cernuschi, Paris 17^e.

Cette notification est faite à l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de la convention.

Le secrétaire général,
UNSA spectacle et communication

Avenant du 7 avril 2021
à l'accord du 10 octobre 2019
relatif à la garantie invalidité permanente

NOR : ASET2150728M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT CFTC ;

UFIC-UNSA ;

FO métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 10 octobre 2019.

Article 1^{er}

Les modifications suivantes sont apportées à l'accord.

L'article 4 « Les garanties prévoyance » est complété :

- d'une part dans l'énumération des garanties par l'ajout de la mention « garantie invalidité permanente » ;
- d'autre part dans les conditions d'ouverture du droit à prestation, par l'ajout de la mention « s'agissant de la garantie invalidité permanente, celle-ci s'applique pour tous les arrêts de travail ayant débuté à partir de la date d'effet de l'avenant ».

Enfin, des nouveaux articles suivants :

« Article 4.7 | Garantie invalidité permanente

Le salarié est considéré en invalidité, dès qu'il perçoit une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, telles que définies par l'article L. 341-4 du code de la sécurité

sociale, ou bénéficie d'une rente d'incapacité permanente au titre de la réglementation des accidents du travail ou maladie professionnelle de la Sécurité Sociale, dès lors que le taux d'incapacité fonctionnelle est supérieur ou égal à 33 %.

Le montant de la prestation est égal à :

- si le salarié est classé en 3^e catégorie d'invalidité ou que le taux d'incapacité non corrigé de sa rente pour accident du travail ou maladie professionnelle est au moins égal à 80 %, avec majoration pour assistance d'une tierce personne :
80 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;
- si le salarié est classé en 2^e catégorie d'invalidité ou que le taux d'incapacité non corrigé de sa rente pour accident du travail ou maladie professionnelle est au moins égal à 66 % :
70 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;
- si le salarié est classé en 1^{re} catégorie d'invalidité ou que le taux d'incapacité fonctionnelle de sa rente pour accident du travail ou maladie professionnelle est compris entre 33 % et 66 % :
42 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Cette rente complémentaire est versée durant tout le service de la rente d'invalidité de la sécurité sociale jusqu'à :

- la reprise du travail ;
- la cessation du service de la pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, y compris si le salarié perçoit une rente d'invalidité suite à accident du travail ou maladie professionnelle.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale pour raison administrative de non atteintes des seuils horaires ou salariaux, la prestation de l'assureur est calculée sous déduction des prestations fictives reconstituées qui auraient été servies par la sécurité sociale.

Article 4.8 | *Revalorisation de la rente d'invalidité*

La rente d'invalidité servie dans le cadre du présent avenant est revalorisée chaque année selon l'indice communiqué par l'organisme assureur, dans la limite de la variation du point du régime unique de retraite AGIRC/ARRCO.

La résiliation du contrat met fin à la revalorisation des rentes en cours de service. La poursuite de la revalorisation des rentes en cours dans le cas d'un changement d'organisme assureur, est de la responsabilité de l'entreprise qui doit donc la négocier auprès de son nouvel assureur.

Article 4.9 | *Exclusions relatives à la garantie invalidité permanente*

Sont exclues de cette garantie les invalidités résultant :

- du fait intentionnel du salarié, ;
- des conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroule les faits, quand le salarié y prend une part active.

Article 4.10 | *Salaire de référence de la garantie invalidité permanente*

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, primes, gratifications et allocations diverses incluses, sou-

mises à charge sociale perçus au cours des 12 mois civils précédant celui au cours duquel a eu lieu le début de l'arrêt de travail.

Si l'invalidité permanente ne survient pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles de la valeur du point du régime unique de retraite AGIRC/ARRCO.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence effective dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle pro rata temporis.

Le salaire ainsi défini est limité à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 2 | Répartition de la cotisation

La cotisation afférente à la garantie invalidité permanente sera prise en charge par l'employeur à 50 %.

Article 3 | Date d'effet. Renouvellement. Formalités administratives

Le présent avenant fait partie intégrante de l'accord du 10 octobre 2019. Il se renouvelle, dans les mêmes conditions que cet accord, par tacite reconduction annuelle, sous réserves des dispositions des articles 10.3 et 16 de l'accord du 10 octobre 2019.

Il prend effet le : 1^{er} janvier 2022.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'accord du 10 octobre 2019 à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois avant le 1^{er} janvier de chaque année.

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

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt à l'issue du délai d'opposition. Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 7 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 7 avril 2021
à l'accord du 10 octobre 2019
relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2150727M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT CFTC ;

UFIC-UNSA ;

FO métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 10 octobre 2019.

Article 1^{er}

À l'article 13.1 « Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale » est ajoutée l'aide suivante : une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation du salarié, sous conditions de ressources. Cette aide est applicable aux salariés ayant participé au financement de leur régime de frais de santé de janvier à décembre 2021.

Ainsi, après le tiret relatif à « la prise en charge de prestation sociales » et avant le tiret relatif à « toute autre action entrant dans le champ de l'action sociale telle que définie ci-dessus » est ajouté le tiret suivant :

« – pour l'exercice 2021 uniquement, une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation santé du régime de base conventionnelle obligatoire, payée par le salarié, après étude de la demande et sous réserve de pouvoir justifier notamment de la condition de ressource suivante : avoir perçu un salaire annuel brut 2020 (y compris primes) inférieur à 22 550 €. »

Article 2 | Date d'effet. Renouvellement. Formalités administratives

Le présent avenant fait partie intégrante de l'accord du 10 octobre 2019. Il se renouvelle, dans les mêmes conditions que cet accord, par tacite reconduction annuelle, sous réserves des dispositions des articles 10.3 et 16 de l'accord du 10 octobre 2019.

Il prend effet le : 1^{er} juillet 2021.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'accord du 10 octobre 2019 à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois avant le 1^{er} janvier de chaque année.

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

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt à l'issue du délai d'opposition. Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 7 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333 | Convention collective nationale

IDCC : 2198 | **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

Avenant du 24 mars 2021

relatif à la modification de l'article 30 sur la prime annuelle

NOR : ASET2150731M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FCS CGT ;

USN CAD CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 30 de la convention collective

L'article 30 de la convention collective nationale du commerce à distance (IDCC 2198) est modifiée afin de rajouter à l'alinéa 5 les termes « maladie professionnelle ».

Il sera donc dorénavant rédigé comme suit :

« Le personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens, cadres du commerce à Distance, bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois.

Les conditions d'attribution et les modalités pratiques du versement de la prime seront déterminées à l'intérieur de chaque entreprise après consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales.

La présente gratification ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour un objet analogue dans certaines entreprises.

Dans ce cas, seules seront applicables les dispositions qui, après accord entre la direction et les représentants du personnel, seront jugées globalement et définitivement plus avantageuses pour une catégorie professionnelle déterminée.

Les absences pour accident de travail et maladie professionnelle seront assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la prime ».

Article 2 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 3 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} avril 2021.

Article 6 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Accord du 15 décembre 2020
relatif à la promotion et la reconversion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2150707M

IDCC : 1875

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité favoriser la reconversion ou promotion par alternance dans les cliniques vétérinaires.

Cet accord vise à déterminer les formations pertinentes dans le cadre de reconversions professionnelles ainsi que pour faire face aux mutations qui touchent le secteur vétérinaire.

Article 1^{er} | Objectifs

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

Article 2 | Publics visés

La reconversion ou promotion par alternance est accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 5 de la nouvelle nomenclature des niveaux de formation, soit les titres et diplômes de niveau inférieur à la licence.

Article 3 | *Certifications éligibles*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Pour définir ces certifications, il a été tenu compte des résultats :

- des dernières études et des travaux conduits notamment dans la branche par l'observatoire des métiers des professions libérales ;
- des travaux VetFuturs conduits par le syndicat national des vétérinaires

3.1 Auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV)

La formation d'auxiliaire spécialisée vétérinaire correspond à la formation initiale du métier. Le métier n'est pas règlementé mais le titre d'ASV devient indispensable car les fonctions et les prérogatives attribuées aux auxiliaires sans diplôme sont très limitées et moins demandées. Le recrutement d'ASV diplômés est régulièrement en tension dans certaines régions qui n'enregistrent aucun ASV diplômé demandeur d'emploi ou font face au manque de mobilité des postulants. La certification est ainsi une condition essentielle pour l'employabilité des personnes dans le secteur de la santé animale.

Certification éligible : titre « Auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire » (ASV)

3.2 Conseiller en clientèle vétérinaire (CCV)

Comme dans d'autres secteurs, on observe également une concentration des acteurs des soins vétérinaires avec la création de structures de taille plus importante. Ces changements conduisent à une spécialisation de plus en plus importante des métiers, en particulier sur le Front-Office avec le développement de la fonction de conseiller en clientèle vétérinaire. La mutation de l'activité vétérinaire vers une offre de services de plus en plus technique et qualitative impose aux structures de développer chez leurs salariés des compétences-clé de la relation client en santé vétérinaire, sous peine d'érosion de leur clientèle. En effet, les études menées sur la fidélisation des propriétaires d'animaux montrent clairement que la relation client est le facteur principal de choix d'une structure vétérinaire. Un défaut de compétences des salariés en poste pourrait donc être un obstacle à leur évolution professionnelle.

Certification éligible : CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

3.3 Auxiliaire conseil en comportement et bien-être animal (ACC)

Le métier de vétérinaire lui-même est en évolution constante. Dans le champ du comportement animal, les vétérinaires peuvent notamment déléguer aux auxiliaires le parcours éducatif des animaux (ex : animation de Puppy Class) et les exercices de thérapie comportementale.

De nouvelles compétences sont donc exigées pour répondre à cette nouvelle fonction d'auxiliaire-conseil en comportement. Par ailleurs, les mutations sociétales notamment vis-à-vis du lien de plus en plus étroit entre l'homme et l'animal et des nouvelles exigences relatives au bien-être animal incitent les professionnels à développer la qualification de leur personnel dans ce domaine, en lien étroit avec les conditions dans lesquelles il est pris en charge et hospitalisé dans la structure. Un déficit de formation en bien-être animal est de nature à compromettre le maintien dans l'emploi, au vu des fortes réactions de la clientèle en cas de manquement dans ce domaine.

Certification éligible : CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC)

Article 4 | *Organisation de la formation*

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés

dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, 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.

Article 5 | Durée des actions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 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 ;
- une durée de la formation (positionnement, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 400 heures pour un emploi à temps plein pendant 1 an).

La durée de l'action de promotion ou de reconversion par alternance mise en œuvre pour l'obtention du titre « Auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire » (ASV) prévu à l'article 3.1 suscitée est étendue à une durée de 24 mois en raison de la nature de cette qualification, pour favoriser les apprentissages, tout en permettant une répartition des périodes de formation compatibles avec le fonctionnement de la structure vétérinaire.

Le poste d'ASV, très polyvalent, est susceptible de concerner tous les domaines d'activité de l'entreprise vétérinaire : conseil en santé animale, vente au comptoir, e-communication, gestion des stocks, bureautique, comptabilité, gestion des équipes, hygiène médicale, assistance aux soins, assistance en chirurgie, laboratoire, imagerie, etc. L'acquisition de l'ensemble de ces compétences nécessite un temps de pratique en entreprise permettant d'acquérir la maîtrise des savoir-faire pratiques et des gestes techniques.

La durée des actions de promotion ou de reconversion par alternance mise en œuvre pour l'obtention des CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » et « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal ») prévu à l'article 3.2 et 3.3 suscités sont étendues à une durée de 24 mois en raison de la nature de cette qualification.

En effet, chacun des trois blocs de compétences du CQP est certifié par la réalisation concrète d'un projet d'amélioration de pratiques dans l'entreprise. Ainsi, pour valider un bloc de compétences, le salarié doit rendre compte de sa contribution personnelle au projet d'amélioration (choisi avec le référent d'entreprise) et des résultats obtenus. Chaque bloc est préparé sur environ huit journées de formation, réparties à raison d'un à deux jours par mois, ceci afin de limiter la fréquence de départ du salarié dans des entreprises qui relèvent majoritairement de la catégorie des TPE, éprouvant des difficultés à remplacer le personnel absent, mais aussi en vue d'allouer le délai nécessaire au transfert des connaissances et savoir-faire acquis en formation, pour la réalisation du projet d'amélioration. Cela représente ainsi au total 8 mois pour un bloc de compétences, donc 24 mois pour les trois blocs de compétence du CQP (total 175 heures).

Article 6 | Tutorat

6.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

6.2. Encadrement des salariés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total quelle que soit la forme du contrat de travail.

6.3. Exercice de la fonction de tuteur

Pour permettre l'exercice des missions de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre de l'action de promotion ou de reconversion par l'alternance, y compris les relations avec les prestataires de formation.

L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

6.4. Les missions du tuteur

Les tuteurs ont les fonctions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

6.5. Reconnaissance du tutorat

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la valorisation du tutorat lors de la première réunion de la commission paritaire à partir de mars 2021.

Article 7 | *Financement*

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Les signataires demandent à l'OPCO d'adopter, comme en matière de contrat d'apprentissage, un coût forfaitaire pour les certifications et non un coût à l'heure.

La période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- en articulation avec le CPF des salariés lorsque le projet de formation a été établi d'un commun accord ;
- en articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant, sur proposition de la SPP.

Il est demandé à l'OPCO de prévoir la prise en charge des coûts pédagogiques et frais annexes, mais également de la rémunération dans les limites fixées par la réglementation. La SPP peut proposer des priorités pour le financement des salaires et les coûts des certifications.

Article 8 | *Dispositions diverses*

8.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord 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.

8.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de cet accord sera fait régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

8.3. 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 salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

8.4. Formalités de dépôt et de publicité

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

8.5. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

8.6. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210260-000721

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
